

**PENGARUH TUNJANGAN KINERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI YANG DIMEDIASI OLEH MOTIVASI PADA
APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI DINAS PENANAMAN
MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
(DPMPTSP) KABUPATEN GAYO LUES
PROVINSI ACEH**

TESIS

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen
dalam Bidang Sumber Daya Manusia*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

ABDUL KARIM

NPM. 2120030103

**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
2024**

PENGESAHAN TESIS

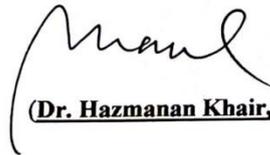
Nama : Abdul Karim
Nomor Pokok Mahasiswa : 2120030103
Prodi/Konsentrasi : Magister Manajemen / Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh Motivasi pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Gayo Lues Provinsi Aceh.

Pengesahan Tesis

Medan, 27 Februari 2024

Komisi Pembimbing

Pembimbing I



(Dr. Hazmanan Khair, S.E., MBA)

Pembimbing II



(Prof. Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si.)

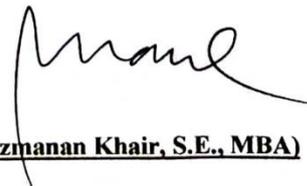
Diketahui Oleh :

Direktur



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

Ketua Program Studi



(Dr. Hazmanan Khair, S.E., MBA)

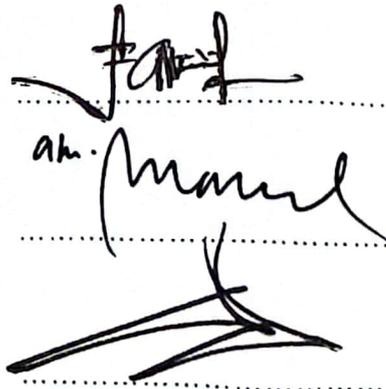
PENGESAHAN

**PENGARUH TUNJANGAN KINERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI YANG DIMEDIASI OLEH MOTIVASI PADA
APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI DINAS PENANAMAN
MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
(DPMPTSP) KABUPATEN GAYO LUES
PROVINSI ACEH**

Tesis ini telah dipertahankan dihadapan panitia penguji yang dibentuk oleh Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan berhak menyandang gelar Magister Manajemen (M.M.) pada hari Sabtu, tanggal 24 Februari 2024

Panitia Penguji

1. **Prof. Dr. Fajar Pasaribu, S.E., M.Si.**
2. **Prof. Dr. Bahdin Nur Tanjung, S.E., M.M.**
3. **Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si.**



The image shows three handwritten signatures in black ink, each written over a horizontal dotted line. The first signature is at the top, the second is in the middle, and the third is at the bottom. The signatures are stylized and cursive.

PERNYATAAN

PENGARUH TUNJANGAN KINERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI YANG DIMEDIASI OLEH MOTIVASI PADA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU (DPMPTSP) KABUPATEN GAYO LUES PROVINSI ACEH.

Dengan ini penulis menyatakan bahwa :

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

Medan, 27 Februari 2024

Penulis,



Abdul Karim
2120030103

ABSTRAK

Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja yang Dimediasi Oleh Motivasi pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Gayo Lues Provinsi Aceh

ABDUL KARIM

2120030103

Program Pascasarjana

Email : abdulkarim@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja yang Dimediasi oleh Motivasi pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Gayo Lues Provinsi Aceh. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden yang merupakan pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Gayo Lues Provinsi Aceh. Teknik pengumpulan datanya adalah dengan menggunakan wawancara dan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (SmartPls) untuk menguji 7 (tujuh) hipotesis yang diajukan dalam penelitian.

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

ABSTRACT

***The Influence of Performance Benefits and Leadership on Mediated Performance By Motivation for the State Civil Apparatus (ASN) in the Investment and Investment Services District One Stop Integrated Services (DPMPTSP).
Gayo Lues, Aceh Province***

ABDUL KARIM

2120030103

Graduate Program

Email : abdulkarim@gmail.com

This research aims to determine and analyze the influence of performance allowances and leadership on performance mediated by motivation in state civil servants (ASN) in the One Stop Integrated Services and Investment Service (DPMPTSP) Gayo Lues Regency, Aceh Province. This research is a type of causal research using a quantitative approach with a sample size of 50 respondents who are employees of the One Stop Integrated Services and Investment Service (DPMPTSP) Gayo Lues Regency, Aceh Province. The data collection technique is by using interviews and distributing questionnaires. The data analysis technique in this research uses Partial Least Square (SmartPls) to test the 7 (seven) hypotheses proposed in the research.

Keyword: Job Benefits, Leadership, Motivation and Employee Performance



KATA PENGANTAR



Alhamdulillahirabbil'alamin. Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah Subhanahu Wa ta'ala atas segala rahmat dan karunia-Nya. Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad Shallaallahu alaihi wasallam teladan hidup. Judul tesis yang penulis ajukan yaitu “Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja yang Dimediasi Oleh Motivasi pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPSTP) Kabupaten Gayo Lues Provinsi Aceh”.

Dalam penyusunan tesis ini penulis telah mendapatkan bimbingan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Di kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Istri, Anak-anak dan keluargaku tercinta yang selalu memberikan doa dan motivasi dalam menyelesaikan tesis ini
2. Bapak Prof Dr. Agussani, M.AP, Rektor Universitas Muhammadiyah SumateraUtara.
3. Bapak Prof. Dr. H. Triono Eddy, SH., M.Hum, Direktur Program Pascasarjana.Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hazmanan Khair, S.E., MBA, selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan sekaligus selaku dosen pembimbing I saya.
5. Bapak Prof. Dr. Fajar Pasaribu SE., M.Si, Sekretaris Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

6. Ibu Prof. Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si, Dosen Pembimbing II.
7. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan Staf pengajar program studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang sudah memberikan penulis bekal wawasan dan pengetahuan.
8. Teman-teman mahasiswa Pasca Sarjana Magister Manajemen UMSU atas kebersamaan, keceriaan, kerjasama dan dukungannya selama ini

Saya sebagai penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak, semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala melimpahkan Rahmat-Nya kepada kita semua dan semoga tesis ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis sendiri dan bagi pembacanya

Medan, 05 Februari 2024

Abdul Karim
NPM. 2120030103

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	6
1.3. Pembatasan Masalah	6
1.4. Rumusan Masalah	7
1.5. Tujuan Penelitian.....	7
1.6. Manfaat Penelitian	8
BAB 2 LANDASAN TEORI	10
2.1. Kajian Pustaka	10
2.1.1 Manajemen dan Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.1.1 Manajemen	10
2.1.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.2 Kinerja Karyawan	12
2.1.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	12
2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	14
2.1.2.3 Indikator Kinerja Karyawan	18
2.1.3 Tunjangan Kinerja.....	19
2.1.3.1 Pengertian Tunjangan Kinerja.....	19
2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tunjangan Kinerja.....	20
2.1.3.3 IndikatorTunjangan Kinerja.....	22
2.1.4 Kepemimpinan.....	24
2.1.4.1 Pengertian Kepemimpinan.....	24
2.1.4.2 Tipe-Tipe Kepemimpin.....	25
2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan.....	27
2.1.4.4 Indikator Kepemimpinan	29
2.1.5 Motivasi Kerja	31
2.1.5.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	31
2.1.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	33
2.1.5.3 Indikator yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	38

2.2. Penelitian Terdahulu	39
2.3. Kerangka Konseptual	48
2.4. Hipotesis Penelitian.....	50
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	52
3.1. Pendekatan Penelitian	52
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian	52
3.2.1 Tempat Penelitian.....	52
3.2.2 Waktu Penelitian	53
3.3. Populasi dan Sampel	54
3.3.1 Populasi.....	54
3.3.2 Sampel.....	55
3.4. Definisi Operasional Variabel.....	56
3.5. Teknik Pengumpulan Data	57
3.6. Teknik Analisis Data	59
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	64
4.1 Hasil Penelitian	64
4.1.1 Deskripsi Penelitian	64
4.1.2 Deskripsi Responden	64
4.1.3 Analisis Variabel Penelitian	65
4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan	65
4.1.3.2 Variabel Tunjangan Kinerja	69
4.1.3.3 Variabel Kepemimpinan	72
4.1.3.4 Variabel Motivasi Kerja	75
4.1.4 Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	78
4.1.4.1 Uji Validitas.....	79
4.1.4.2 <i>Construct Reliability and Validity</i>	82
4.1.4.3 <i>Discriminant Validity</i>	83
4.1.5 Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	84
4.1.5.1 <i>R-Square</i>	84
4.1.5.2 <i>F-Square</i>	85
4.1.5.3 Uji Hipotesis	87
a) Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung	87
b) Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung	89
c) <i>Total Effects</i> (Pengaruh Total	91
4.2 Pembahasan.....	92
4.2.1 Pengaruh Tunjangan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	92

4.2.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	93
4.2.3 Pengaruh Tunjangan Kerja Terhadap Motivasi Kerja.....	95
4.2.4 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja	96
4.2.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.....	97
4.2.6 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja	98
4.2.7 Pengaruh Tunjangan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja	99
BAB 5 PENUTUP.....	100
5.1 Kesimpulan	100
5.2 Saran	102
5.3 Keterbatasan Penelitian	105
DAFTAR PUSTAKA	106

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Pencapaian Kinerja.....	2
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	39
Tabel 3.1. Skedul Rencana Penelitian	53
Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel.....	55
Tabel 3.4. Skala Likert	58
Tabel 4.1. Identitas Responden.....	64
Tabel 4.2. Skor Angket Variabel Kinerja Karyawan.....	66
Tabel 4.3. Skor Angket Variabel Tunjangan Kerja.....	69
Tabel 4.4. Skor Angket Variabel Kepemimpinan.....	72
Tabel 4.5. Skor Angket Variabel Motivasi Kerja	75
Tabel 4.6. Uji Validitas Konvergen Variabel Y (Kinerja Karyawan)	79
Tabel 4.7. Uji Validitas Konvergen Variabel X1 (Tunjangan Kinerja)	80
Tabel 4.8. Uji Validitas Konvergen Variabel X2 (<i>Kepemimpinan</i>)	80
Tabel 4.9. Uji Validitas Konvergen Variabel Z (Motivasi Kerja)	81
Tabel 4.10. Construct Reliability and Validity	83
Tabel 4.13. Heretroit-Monotoroit Ratio (HTMT)	83
Tabel 4.14. <i>R-Square</i>	84
Tabel 4.15. <i>F-Square</i>	85
Tabel 4.16. <i>Direct Effect</i>	88
Tabel 4.17. <i>Specific Indirect Effects</i>	90
Tabel 4.18. <i>Total Effects</i>	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual	49
Gambar 4.1. <i>Path Coefficients</i>	82

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen utama dalam sebuah organisasi, artinya Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam setiap pelaksanaan kegiatan dan aktifitas yang dilakukan oleh suatu organisasi. Peran sumber daya manusia sangat penting sesuai dengan tujuan pembangunan sebagaimana yang dimaksud dalam Undang-undang No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pada pasal 11 dijelaskan mengenai tugas pegawai Aparatur sipil Negara yaitu bertugas untuk melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh pejabat pembinaan kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, memberikan pelayanan yang profesional, berkualitas dan mempererat persatuan dan kesatuan Republik Indonesia. (Negara et al., 2014). Maka dari itu Sumber daya Manusia merupakan Aset atau modal utama dalam organisasi yang harus di pelihara dan dijaga agar dapat berkualitas dan membawa sebuah organisasi kearah yang lebih baik lagi.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5, mempunyai fungsi diantaranya pengelolaan urusan ASN, ketatalaksanaan, perundangundangan, tata persuratan dan kearsipan, kehumasan, rumah tangga, laporan kinerja dan dokumentasi. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Gayo Lues Provinsi Aceh beralamat di Bustanussalam, Blangkejeren, Kabupaten Gayo Lues, Aceh.

Kinerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Gayo Lues Provinsi Aceh diukur dengan SKP. Sasaran kinerja pegawai (SKP) adalah beban kerja yang harus dicapai atau dipenuhi oleh Aparatur Sipil Negara dan merupakan salah satu komponen yang dapat dijadikan indikator keberhasilan suatu organisasi dengan dilakukannya evaluasi secara rutin sesuai dengan periode pengumpulan SKP. Berdasarkan Permenpan RB nomor 6 tahun 2022. Berdasarkan hasil observasi didapati bahwa kinerja pegawai belum optimal, yang dapat dilihat dari hasil capaian kinerja DPMPTSP Kabupaten Gayo Lues Provinsi Aceh.

Tabel 1. Pencapaian Kinerja Pegawai DPMPTSP Kabupaten Gayo Lues Provinsi Aceh Tahun 2019/2023

No	Unsur Kinerja	Tahun					Ket
		2019	2020	2021	2022	2023	
1	Pelayanan	81,60	81,62	81,65	81,66	81,20	Baik
2	Integritas	75,80	79,00	81,50	82,40	82,50	Baik
3	Komitmen	78,10	79,50	79,80	79,70	81,50	Baik
4	Disiplin	85,90	86,70	87,20	87,60	87,75	Baik
5	Kerja sama	86,60	85,75	85,85	86,00	87,10	Baik
Rata-Rata		81,60	82,51	83,20	83,51	84,01	Baik

Keterangan :

91-100 = Sangat Baik

76-90 = Baik

61-75 = Cukup

51-60 = Kurang

Dari tabel diatas dapat disebut bahwa rata-rata kinerja pegawai tergolong baik, namun belum optimal karena belum menempati nilai tertinggi yaitu sangat baik. Hal ini tercermin juga dari masih terlihat dari pegawai yang belum sungguh-sungguh melaksanakan tugas yang menjadi kewajibannya, masih ada pegawai yang melalaikan pekerjaan, dan adanya pegawai yang kurang ramah dalam melakukan pelayanan. Masih belum optimalnya pencapaian kinerja pegawai ini diduga disebabkan antara lain oleh faktor tunjangan kinerja, kepemimpinan, dan motivasi.

Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya tunjangan kinerja, kepemimpinan, dan motivasi. Tunjangan kinerja bagi Kementerian Negara/Lembaga merupakan upaya pemerintah untuk mewujudkan pelayanan publik yang lebih dengan dasar perolehan kinerja setiap pegawai. Tunjangan kerja yakni implementasi pemberian imbalan atau kompensasi yang cukup atas prestasi kerja atau kinerja (Najoan 2018).

Tunjangan kinerja merupakan salah satu tunjangan yang didapat oleh PNS. Salah satu tunjangan kinerja adalah berupa tunjangan tambahan penghasilan, mengenai tunjangan tambahan penghasilan ini pengaturannya dapat ditemukan pada Pasal 39 ayat (2) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah: “Tambahan penghasilan diberikan dalam rangka peningkatan kesejahteraan pegawai berdasarkan beban kerja atau tempat bertugas atau kondisi kerja atau kelangkaan profesi atau prestasi kerja.” Tunjangan kinerja diberikan oleh Pemerintah baik di tingkat pusat dan daerah berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang

memperbolehkan pemberian penghasilan tetap bagi ASN di luar gaji pokok, salah satunya tunjangan kinerja yang diberikan Pemerintah di tingkat daerah kepada ASN yang bekerja di lingkungan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Gayo Lues Provinsi Aceh.

Tabel 2. Besaran Tunjangan Kinerja Pegawai DPMPTSP Kabupaten Gayo Lues Provinsi Aceh Tahun 2023

No	Jabatan	Jumlah Tunjangan Kinerja (Rp)
1	Eselon II	6.000.000
2	Eselon III	3.000.000
3	Eselon IV	2.000.000
4	Pelaksana/staff	1.000.000

Tabel 2 menunjukkan tunjangan kinerja daerah (TKD) pegawai yang ada di DPMPTSP Kabupaten Gayo Lues Provinsi Aceh. Pegawai dengan pangkat Eselon II memiliki tunjangan kinerja yang lebih tinggi dari pegawai dibawahnya sementara pegawai dengan tunjangan kinerja paling rendah adalah Staf. Beberapa pegawai menganggap besarnya tunjangan kinerja ini gapnya cukup tinggi sehingga hal ini menimbulkan kecemburuan sosial dan juga beberapa merasa bahwa tunjangan belum sesuai dengan harapan.

Disamping itu kepemimpinan di dinas DPMPTSP Kabupaten Gayo Lues Provinsi Aceh belum efektif, terlihat dari masih kurangnya peranan pimpinan dalam mengarahkan pegawai sehingga hasil kerja pegawai terkesan kurang baik dan tidak terstruktur. Pendelegasian wewenang dan tugas juga belum optimal sehingga pegawai merasa tidak dipercaya mampu melaksanakan tugas dan wewenang tersebut.

Dengan adanya masalah tunjangan kinerja dan kepemimpinan diatas mengakibatkan motivasi kerja pegawai masih rendah. Terlihat dari kurangnya inisiatif pegawai untuk berinovasi, dan mengeluarkan ide untuk kemajuan organisasi, juga ketidak tekunan beberapa pegawai dalam bekerja, dimana beberapa pegawai tidak menggunakan jam kerja semaksimal mungkin untuk melakukan hal yang lebih dari sebelumnya.

Motivasi kerja yang dihasilkan dari gaya kepemimpinan yang tepat dapat membantu pegawai merasa terhubung dengan tujuan organisasi, meningkatkan komitmen, dan meningkatkan kualitas pekerjaan staff. Dengan mengidentifikasi peran motivasi kerja sebagai mediator antara kepemimpinan, tunjangan kinerja, dan kinerja pegawai. Motivasi kerja yang kuat memungkinkan pegawai untuk merasakan keterlibatan yang lebih dalam dalam mencapai sasaran organisasi, sehingga dapat memperkuat hubungan antara kepemimpinan, tunjangan kinerja, dan kinerja.

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik melakukan penelitian dalam bentuk tesis dengan judul: **“Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh Motivasi pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Gayo Lues Provinsi Aceh”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dimaksudkan sebagai penegasan batas-batas permasalahan sehingga cakupan penelitian tidak keluar dari tujuannya.

Berdasarkan paparan latar belakang masalah di atas, maka dapat identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Kinerja Pegawai belum optimal, terlihat dari hasil capaian kinerja belum mencapai kategori sangat baik, juga terlihat masih adanya pegawai yang belum dengan sungguh-sungguh melaksanakan kewajiban-kewajiban yang sudah ditetapkan, masih banyaknya pegawai yang suka melalaikan pekerjaannya, dan sikap pegawai yang kurang ramah ketika melakukan pelayanan.
2. Tunjangan kinerja pegawai yang belum proporsional, terlihat dari adanya kecemburuan sosial antar pegawai dan beberapa pegawai merasa belum sesuai dengan harapan pegawai.
3. Kepemimpinan masih kurang efektif, terlihat dari peranan pimpinan dalam mengarahkan, mendorong dan meningkatkan ketrampilan serta ketelitian pegawai. Kurangnya pendelegasian wewenang yang membuat pegawai merasa tidak dipercaya oleh pimpinan
4. Motivasi kerja pegawai belum cukup tinggi, terlihat dari kurangnya inisiatif pegawai untuk berinovasi, dan mengeluarkan ide untuk kemajuan organisasi, juga terlihat dari beberapa pegawai yang tidak menggunakan jam kerja semaksimal mungkin untuk melakukan hal yang lebih dari sebelumnya

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah adalah usaha untuk menetapkan batasan dari masalah penelitian yang akan diteliti. Batasan masalah ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor mana saja yang termasuk dalam ruang lingkup masalah

penelitian dan faktor mana saja yang tidak termasuk dalam ruang lingkup masalah penelitian. Agar mempermudah pemecahan masalah yang dihadapi penulis, maka penulis membatasi penelitian ini hanya mengenai pengaruh tunjangan kinerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan suatu pertanyaan yang akan dicarikan jawabannya melalui pengumpulan data. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah tunjangan kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN di DPMPTSP Kabupaten Gayo Lues Provinsi Aceh ?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN di DPMPTSP Kabupaten Gayo Lues Provinsi Aceh ?
3. Apakah tunjangan kinerja berpengaruh terhadap motivasi pada pegawai ASN di DPMPTSP Kabupaten Gayo Lues Provinsi Aceh ?
4. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi pegawai ASN di DPMPTSP Kabupaten Gayo Lues Provinsi Aceh ?
5. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN di DPMPTSP Kabupaten Gayo Lues Provinsi Aceh ?
6. Apakah motivasi dapat memediasi pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai ASN di DPMPTSP Kabupaten Gayo Lues Provinsi Aceh ?
7. Apakah motivasi dapat memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai ASN di DPMPTSP Kabupaten Gayo Lues Provinsi Aceh ?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan rumusan kalimat yang menunjukkan adanya hasil, sesuatu yang diperoleh setelah penelitian selesai, sesuatu yang akan dicapai atau dituju dalam sebuah penelitian. Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1 Untuk mengetahui dan menganalisis apakah tunjangan kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN di DPMPTSP Kabupaten Gayo Lues Provinsi Aceh ?
- 2 Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN di DPMPTSP Kabupaten Gayo Lues Provinsi Aceh ?
- 3 Untuk mengetahui dan menganalisis apakah tunjangan kinerja berpengaruh terhadap motivasi pada pegawai ASN di DPMPTSP Kabupaten Gayo Lues Provinsi Aceh ?
- 4 Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi pegawai ASN di DPMPTSP Kabupaten Gayo Lues Provinsi Aceh ?
- 5 Untuk mengetahui dan menganalisis apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN di DPMPTSP Kabupaten Gayo Lues Provinsi Aceh ?
- 6 Untuk mengetahui dan menganalisis apakah motivasi dapat memediasi pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai ASN di DPMPTSP Kabupaten Gayo Lues Provinsi Aceh ?

- 7 Untuk mengetahui dan menganalisis apakah motivasi dapat memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai ASN di DPMPTSP Kabupaten Gayo Lues Provinsi Aceh ?

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian merupakan dampak dari pencapaiannya tujuan. Seandainya dalam penelitian, tujuan dapat tercapai dan rumusan masalah dapat dipecahkan secara tepat dan akurat, maka apa manfaatnya secara praktis maupun secara teoritis. Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut

1. Manfaat teoritis

Dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan dibidang ilmu manajemen, dan melatih penulis untuk dapat menerapkan teori-teori yang diperoleh dari perkuliahan.

2. Manfaat praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah dapat bermanfaat sebagai masukan bagi pemimpin di DPMPTSP Kabupaten Gayo Lues Provinsi Aceh khususnya dalam rangka peningkatan SDM dalam mencapai kinerja terbaik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen dan Sumber Daya Manusia

2.1.1 Manajemen

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen adalah hal yang sangat penting tidak hanya dalam dunia bisnis tetapi dalam kehidupan sehari – hari. Banyak para ahli yang mengemukakan pengertian dari manajemen, meskipun memiliki perbedaan dalam segi penekanannya, namun hampir tetap sama antara satu dengan yang lainnya. Berikut ini beberapa pengertian dari manajemen menurut beberapa ahli: (1) Menurut Said (2017), manajemen adalah sekumpulan aktivitas untuk menggerakkan sumber daya dalam organisasi yaitu human resources, financial resources, physical resources dan information resources guna mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian sumber daya organisasi; (2) Menurut Hery (2018) manajemen merupakan proses mengkoordinir kegiatan pekerjaan secara efisien dan efektif, dengan dan melalui orang lain; (3) Menurut Mahardika (2020) manajemen sangat penting bagi semua aspek, dengan adanya manajemen akan mempermudah suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan, untuk menjaga keseimbangan diantara tujuan-tujuan yang saling bertentangan, dan untuk mencapai sebuah efektifitas dan efisiensi. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan tergantung pada manajemen yang telah dibuat

sejak awal. Untuk mencapai tujuan yang sesuai dengan keinginan harus menerapkan manajemen yang baik dan teratur.

2.1.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut Hamali (2018) menyatakan bahwa : “Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya”.

Manajemen sumber daya manusia menurut Dessler (2017) adalah suatu kebijakan dalam praktik yang dibutuhkan oleh seorang manager untuk menjalankan orang lain sebagai sumber daya manusia dari posisi seorang manager, meliputi: perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengembalian, penilaian atau evaluasi kinerja kerja dari pegawai yang bekerja pada organisasi.

Sihotang dalam Sinambela, L. P. (2021) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan SDM untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan.

Nompo (2020) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasikan, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang harus ada dan relatif lebih penting bagi organisasi, karena hampir seluruh kegiatan operasional dilakukan oleh manusia. Pencapaian yang ada dalam suatu organisasi memang pada umumnya bergantung pada sumber daya manusia. Hal tersebut tentu saja ditentukan kualitas yang dimiliki dari sumber daya manusia itu sendiri. Kualitas sumber daya manusia yang berkualitas didapatkan dari berbagai macam upaya yang menjadikannya tepat dan tanggap tanpa melupakan kecakapan (Romadhona, 2022).

Berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dalam mengatur dan merencanakan serta memproses hubungan dan peranan seorang individu atau pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab terhadap perusahaan dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

2.1.2 Kinerja Pegawai

2.1.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Kompri (2020) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan

dalam mewujudkan target, tujuan, visi serta misi organisasi yang dituangkan lewat perencanaan strategis suatu organisasi.

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja merupakan catatan out-come yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Kinerja dapat dikatakan hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja individu merupakan pondasi kinerja organisasi. (Pasaribu dan Krisnaldy, 2020).

Kinerja pegawai menurut Khair (2020) menjelaskan definisi kinerja pegawai ialah “Sebuah hasil pekerjaan yang dicapai dalam waktu tertentu”, sedangkan menurut Fahmi (2018) mengatakan “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.”

Menurut Khotimah, dkk. (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah standart yang telah ditentukan yang digunakan sebagai bukti seseorang sudah berusaha semaksimal mungkin dan usaha tersebut merupakan indikator seseorang yang memiliki potensi yang dapat dikembangkan dalam rangka memikul tanggung jawab yang lebih besar seperti kualitas kerja, kecepatan dan ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan kerja sama. Kinerja dapat diartikan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan definisi menurut para ahli maka disimpulkan bahwasanya kinerja pegawai ialah hasil yang dapat terlihat dari segi kuantitas dan kualitas atas pelaksanaan tanggung jawab dari tugas-tugas yang dibebankan kepada pegawai dalam satu periode waktu dengan mematuhi setiap aturan yang berlaku dan memperhatikan moral, serta etika dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai pada saat melakukan pencapaian dapat disebabkan oleh beragam faktor, menurut Kasmir dalam Tri Maryati (2021) faktor tersebut antara lain:

(1) Keahlian dan Kemampuan

Setiap orang baik atasan maupun bawahan harus memiliki kemampuan dan keahlian yang dapat dipakai untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Semakin ahli dan mampu seorang pekerja dalam menyelesaikan tugasnya dengan tepat semakin ringan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat, oleh sebab itu melalui kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang akan berpengaruh pada kinerja setiap orang.

(2) Pengetahuan

Seseorang yang memiliki output pekerjaan yang baik itu disebabkan karena seseorang tersebut mempunyai kemampuan yang lebih detail akan bidang tersebut. Sebaliknya, jika seseorang tidak memiliki kemampuan tentang pekerjaannya yang memadai maka hasil output yang didapatkan cenderung rendah.

(3) Rancangan Kerja

Suatu faktor di mana pegawai dimudahkan dalam menjalankan tanggung jawab beserta tugasnya. Suatu pekerjaan dengan rancangan yang bagus akan mengurangi tingkat kesulitan pegawai dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan yang dijalankannya.

(4) Kepribadian

Merupakan keseluruhan seorang individu dalam berinteraksi dan bereaksi satu dengan yang lainnya dalam sebuah organisasi. Seseorang yang mempunyai pribadi baik, dipastikan mampu menjalankan kewajibannya secara bertanggung jawab serta penuh kesungguhan sehingga akan berpengaruh pada kinerjanya yang semakin baik.

(5) Motivasi Kerja

Faktor ini muncul dari dalam diri seorang pegawai supaya seseorang tergerak atau terpengaruh dalam menjalankan sesuatu, jika seseorang mempunyai dukungan yang kuat dari sekelilingnya, maka orang tersebut akan termotivasi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya

(6) Kepemimpinan

Merupakan sikap atasan dalam mengorganisasikan sistem kerja terhadap anggotanya dalam mendorong penyelesaian tugas dan kewajiban yang diamanahkan kepada mereka. Peningkatan kinerja pegawai dapat terlihat dari perilaku seorang pemimpin jika pemimpinnya menyenangkan, mampu mengayomi, dan membimbing dengan baik, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan baik.

(7) Komitmen

Faktor yang memengaruhi kinerja pegawai sesuai dengan kepatuhan pegawai dalam menjalankan setiap peraturan yang berlaku di sebuah organisasi ataupun perusahaannya. Dengan kesepakatan yang ada bahwa pegawai akan mematuhi setiap SOP yang berlaku, maka pegawai tersebut berupaya maksimal dalam bekerja dan merasa bersalah jika peraturan tersebut dilanggar.

(8) Gaya Kepemimpinan

Merupakan sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah kepada bawahannya. Kenyataannya, gaya kepemimpinan dapat diterapkan sesuai dengan kondisi suatu organisasi.

(9) Lingkungan Kerja

Merupakan suasana dan kondisi lingkungan yang berada disekitar seseorang bekerja. Suasana yang nyaman dan aman akan memberi kenyamanan sehingga kinerja pegawai dengan lebih optimal

Selanjutnya menurut Masram (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari:

- a. Efektivitas dan efisiensi.
- b. Otoritas (wewenang).
- c. Disiplin.
- d. Inisiatif

Adapun penjelasan mengenai faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Efektivitas dan efisiensi.

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.

b. Otoritas (wewenang).

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.

c. Disiplin.

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

d. Inisiatif.

Yaitu yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai dapat diperoleh melalui beberapa faktor yang berasal dari internal maupun eksternal pegawai.

2.1.2.3 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Silaen (2021) ada lima indikator untuk mengukur kinerja pegawai yaitu :

1. Kualitas Kerja

Kesempurnaan tugas pada keterampilan dan kemampuan pegawai serta persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan

ukuran kualitas kerja.

2. Kuantitas Kerja

Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus kegiatan yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.

3. Ketepatan Waktu

Selesaikan aktivitas tepat waktu dan maksimalkan waktu yang tersedia dengan aktivitas lain.

4. Efektifitas

Meningkatkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.

5. Komitmen

Tingkat dimana seorang pegawai dapat melaksanakan fungsi dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut komitmen.

Menurut (Edy, 2016) terdapat enam indikator yang dapat mewakili kinerja pegawai, yaitu hasil kerja, pengetahuan terhadap pekerjaan, inisiatif, sikap, serta disiplin. Hal itu dapat diperjelas melalui penjelasan sebagai berikut:

- a. Hasil kerja ialah tingkat kualitas dan kuantitas yang telah dihasilkan oleh para pegawai
- b. Pengetahuan terhadap pekerjaan menjadi sebuah pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang mana akan mempengaruhi kuantitas dari hasil kerja
- c. Inisiatif yang mana kemampuan pegawai dalam menentukan sesuatu dan

mengerjakan sesuatu selama masa pengerjaan tugasnya

- d. Sikap ialah semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai dalam mengerjakan setiap tugas yang diberikan
- e. Disiplin terkait dengan waktu dan absensi yang mana terlihat dari waktu dan tingkat kehadiran pegawai

2.1.3 Tunjangan Kinerja

2.1.3.1 Pengertian Tunjangan Kinerja

Tunjangan kerja yakni implementasi pemberian imbalan atau kompensasi yang cukup atas prestasi kerja atau kinerja (Najoan 2018). Tunjangan adalah cicilan ekstra representatif atau bayaran yang diberikan. Gaji dan tunjangan diberikan karena komitmen pekerja terhadap perusahaan (Wilmar B 2020). Menurut Najoan, et al (2018) mengatakan bahwa tunjangan kinerja adalah penghargaan berupa tambahan penghasilan yang diberikan kepada pegawai atas kinerjanya dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai.

Menurut Munajah (2019) tunjangan adalah program untuk peningkatan kesejahteraan tenaga kerja secara material maupun non-material yang bersifat tidak langsung dan sebagai bentuk imbalan jasa perusahaan kepada tenaga kerja diluar gaji atau upah, seperti pembayaran karena sakit, uang tabungan, pembagian berupa saham, asuransi, perawatan di rumah sakit, dana pension dan lain-lain. Pegawai akan menerima tunjangan sepenuhnya apabila tugasnya dapat diselesaikan secara menyeluruh.

Pemberian tunjangan kepada pegawai diharapkan akan memberikan kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai (Roringkon dkk., 2021). Apabila pegawai mendapatkan penilaian kinerja yang obyektif maka pegawai tersebut akan merasa dihargai atas kinerjanya, berusaha memperbaiki kinerja dan menjadi penyemangat untuk mencapai suatu kepuasan tersendiri bagi pekerjaannya. Melalui kepuasan kerja yang diperoleh, diharapkan kinerja pegawai mengalami peningkatan, (Sinollah dan Hermawanto, 2020).

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tunjangan Kinerja

Menurut Hasibuan (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi antara lain sebagai berikut:

1. Penawaran dan Permintaan Kerja Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.
2. Kemampuan dan Kesiapan Perusahaan Apabila kemampuan dan kesiapan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar.
3. Serikat Buruh/Organisasi Perusahaan Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4. Produktivitas Kerja Pegawai Jika produktivitas kerja pegawai baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.
5. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan Pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi pegawai
6. Biaya Hidup/Cost Living Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat upah/kompensasi relatif kecil.
7. Posisi Jabatan Pegawai Pegawai yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya pegawai yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil.
8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, pegawai yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.
9. Kondisi Perekonomian Nasional Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (boom) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full employment. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (disqueshed unemployment).

10. Jenis dan Sifat Pekerjaan Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

2.1.3.3 Indikator Tunjangan Kinerja

Menurut Nawawi (2012) menjelaskan beberapa indikator tunjangan diantaranya:

1. Ketepatan penataan tunjangan yang diberikan oleh organisasi harus diupayakan tepat waktu dan sesuai jalur. Misalnya, untuk perwakilan yang kompensasi atau tingkat pembayaran tepatnya berada pada posisi yang agak rendah, keuntungan akan sangat signifikan jika diberikan selama periode yang dinilai memerlukan biaya tambahan setiap hari.
2. Kualifikasi atau kesopanan dalam memberikan tunjangan yang memadai, menyiratkan bahwa remitansi dipandang cukup signifikan untuk meningkatkan persaingan dalam pencapaian melalui bidang pekerjaan tertentu. Mengenai kewajaran, keuntungan yang diberikan harus wajar baik sejauh penerimaan maupun dalam kaitannya dengan jumlah yang didapat.
3. Pembiayaan Terkendali dan Seimbang (Cost) Pengaturan balasan tidak boleh secara eksklusif sesuai kapasitas asosiasi atau organisasi dalam memberikan pembiayaan, namun selain itu harus dikontrol dan disesuaikan. Selanjutnya, meskipun manfaat organisasi sangat besar, itu tidak perlu dibayar tidak perlu,

membawa kekurangan kapasitas dalam mendorong prestasi dan persaingan.

Tunjangan kinerja adalah tunjangan yang diberikan kepada ASN yang merupakan fungsi dari keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi. Indikatornya sebagai berikut (Jecqueline Fritzie Najoan, 2018):

- a. Kemampuan melaksanakan tugas
- b. Tingkat kehadiran bekerja
- c. Tingkat kesesuaian kerja
- d. Ketetapan waktu bekerja

2.1.4 Kepemimpinan

2.1.4.1 Pengertian Kepemimpinan

Menurut Fahmi (2021), kepemimpinan merupakan "suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang cara untuk mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan". Setiap pemimpin pastinya memiliki strategi atau style tersendiri untuk mengatur jalannya ritme organisasi serta mengatur cara bekerja pegawainya dengan tujuan akhir mencapai tujuan secara bersama-sama yang sudah disepakati sebelumnya.

Menurut Wijono (2018) Kepemimpinan adalah sebuah fenomena yang kompleks meliputi tiga elemen yaitu pemimpin, para pengikut, situasi. Menurut Fahmi (2016), "Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara

komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan”.

Menurut Santoso (2019) mimpin merupakan orang yang memimpin ataupun seorang yang menggunakan wewenang serta mengarahkan bawahannya guna mengerjakan pekerjaan mereka untuk mencapai tujuan tertentu dari organisasi. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai ketrampilan seseorang dalam mengatur, mengarahkan, membimbing, mempengaruhi dan memotivasi orang dalam suatu kelompok yang dipimpin untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain, kelompok dan bawahan, kemampuan untuk mengarahkan tingkah laku orang lain, mempunyai kemampuan ataupun keahlian khusus didalam bidang yang diharapkan oleh kelompoknya guna mencapai tujuan dan sasaran (Rahmat Muhtar, 2019).

Berdasarkan paparan di atas dapat disimpulkan bahwa definisi kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, membimbing, mempengaruhi, serta menggerakkan orang-orang atau anggotanya agar termotivasi untuk mengerjakan tugas dan kewajibannya agar tercapai tujuan suatu organisasi tersebut.

2.1.4.2 Tipe-Tipe Kepemimpinan

Dikutip dari tulisan Rahmat Muhtar (2019), ada tiga tipe dasar sebagai bentuk-bentuk proses pemecahan masalah dan mengambil keputusan, adalah sebagai berikut:

1. Pemimpin Otokratis/Otoriter Pemimpin yang bersifat otokratis memperlihatkan ciri-ciri sebagai berikut:
 - a. Memberikan perintah-perintah yang selalu diikuti,
 - b. Menentukan kebijaksanaan bawahan tanpa sepengetahuan mereka,
 - c. Tidak memberikan penjelasan secara terperinci tentang rencana yang akan datang, tetapi sekedar mengatakan kepada anggotanya tentang langkah-langkah yang mereka lakukan dengan segera dijalankan,
 - d. Memberikan pujian kepada mereka yang selalu mengikuti kehendaknya,
 - e. Selalu jauh dengan anggota sepanjang masa
2. Pemimpin Demokratis Pemimpin demokratis memiliki ciri sebagai berikut:
 - a. Hanya memberikan perintah setelah mengadakan musyawarah dahulu dengan para anggotanya dan mengetahui bahwa kebijaksanaannya hanya dapat dilakukan setelah dibicarakan dan diterima oleh anggotanya
 - b. Pemimpin tidak akan meminta anggotanya mengerjakan sesuatu tanpa terlebih dahulu memberitahukan rencana yang akan mereka lakukan.
 - c. Baik atau buruk, benar atau salah adalah persoalan anggotanya dimana masing-masing ikut serta dalam bertanggung jawab sebagai anggotanya.
3. Pemimpin Liberal atau Laissez-Fair Pemimpin liberal yaitu kebebasan tanpa pengendalian. Ciri-ciri kepemimpinan liberal adalah sebagai berikut:
 - a. Pemimpin tidak memimpin atau mengendalikan sepenuhnya dan tidak pernah ikut serta dengan bawahannya,
 - b. Menyerahkan segala sesuatunya kepada bawahan,
 - c. Pemimpin bersifat pasif, tidak ikut terlibat langsung dalam komunikasi

kelompok,

- d. Pemimpin tidak mengambil keputusan apapun.
4. Pemimpin Paternalistik Kepemimpinan paternalistik lebih identik dengan kepemimpinan yang kepatuhan dengan sifat-sifat sebagai berikut:
- a. Mereka menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak/belum dewasa, atau anak sendiri yang perlu dikembangkan.
 - b. Mereka bersikap terlalu melindungi.
 - c. Mereka jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri.
 - d. Mereka hampir tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif.
 - e. Mereka memberikan atau hampir tidak pernah memberikan kesempatan pada pengikut atau bawahan untuk mengembangkan imajinasi dan daya kreativitas mereka sendiri.
 - f. Selalu bersikap maha tahu dan maha benar.

2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut H. Joseph Reitz dalam Rahayu dkk (2017) dalam melaksanakan aktivitas pemimpin ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Kepribadian (personality), yaitu pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.

2. Harapan dan perilaku atasan kepada para bawahan atau pegawainya.
3. Karakteristik, yaitu harapan dan perilaku bawahan yang mempengaruhi pimpinan terhadap bentuk seperti apa gaya kepemimpinan yang dipakai.
4. Kebutuhan tugas, yaitu setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan seorang pimpinan.
5. Iklim dan kebijakan organisasi akan dapat mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
6. Harapan dan perilaku rekan kerja akan dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan.

Adapun faktor yang mempengaruhi kepemimpinan menurut Pandi Afandi (2018) sebagai berikut :

1. Kematangan emosional yaitu emosi yang stabil atau tenang dalam mengatasi berbagai masalah dan tidak terburu-buru dalam mengambil keputusan, tidak mudah terpengaruh oleh informasi yang belum jelas kebenarannya.
2. Komunikatif yaitu berbicara dengan baik dan mudah dimengerti, kata-kata yang baik dan tepat sehingga orang yang menerima pesan dengan senang hati dan cepat melaksanakan apa yang disampaikan oleh pimpinan.
3. Memberi keputusan yaitu berani mengambil suatu keputusan pada suatu masalah yang harus diputuskan oleh pimpinan.
4. Mengawasi yaitu turun kelokasi kerja pegawai, melihat menanyakan, atau memberikan wejangan tentang pekerjaan tersebut.
5. Evaluasi yaitu menilai hasil kinerja pegawai dan memutuskan masa depan atau karier pegawai.

6. Disiplin yaitu pimpinan yang taat aturan akan menjadi contoh bagi bawahannya
7. Motivasi yaitu dorongan semangat kerja kepada pegawai agar menghasilkan kinerja yang optimal.
8. Visi dan misi yaitu harapan yang ingin dicapai dimasa mendatang sekaligus cara melaksanakan cita-cita tersebut.
9. Profesional yaitu ahli dalam bidang usaha yang dikelola.
10. Pendidikan yaitu jenjang mendidik yang mendukung kemampuan dan keterampilan pimpinan.
11. Pengalaman kerja yaitu pernah melakukan jabatan yang serupa pada perusahaan atau organisasi yang sejenis.
12. Tanggung jawab yaitu dapat dipercaya atas semua tindakan dan putusan yang telah dilakukan selama memimpin.
13. Kewibawaan yaitu disegani diperhatikan, dihormati, ditaati, dilindungi dan didukung.

2.1.4.4 Indikator yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Veitzhal Rivai (2018) mengemukakan bahwa seorang pemimpin dalam mengimplementasikan kepemimpinannya harus mampu secara dewasa melaksanakan terhadap instansi atau organisasinya, kepemimpinan dibagi kedalam lima dimensi, yaitu:

1. Kemampuan kerjasama dan hubungan yang baik
 - a. Membina kerjasama dengan bawahan

- b. Menjalinkan hubungan yang baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing
2. Kemampuan yang efektifitas
 - a. Mampu menyelesaikan tugas diluar kemampuan
 - b. Menyelesaikan tugas tepat waktu
3. Kepemimpinan yang partisipatif
 - a. Pengambilan keputusan secara musyawarah
 - b. Mampu dalam meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan
4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu
 - a. Bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi
 - b. Mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target
5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang
 - a. Tanggung jawab seorang pemimpin dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri dan mana yang harus ditangani secara berkelompok
 - b. Memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan.

Achua dan Lussier dalam Wibowo (2016) personality traits untuk menjadi pemimpin yang efektif, diantaranya

1. High Energy, yaitu dorongan positif yang dimiliki pemimpin untuk bekerja keras dalam mencapai tujuan. Pemimpin memfokuskan pada hal positif dan mempunyai stamina. Optimisme pemimpin membentuk keputusan mereka untuk memimpin.

2. Self- confidence Pemimpin menunjukkan kepercayaan diri tentang kemampuannya dan memperkuat kepercayaan diantara para pengikut.
3. Self-confidence memengaruhi tujuan, usaha, dan ketekunan bertugas individual
4. Stability Stable leader secara emosional dapat mengontrol emosional seorang pemimpin. Menjadi terlalu emosional dapat mnjadi masalah, mampu mengendalikan kemarahan menunjukkan bahwa seorang pemimpin memiliki stabilitas yang baik.
5. Integrity Integrity menunjukkan perilaku jujur beradab, membuat pemimpin dapat dipercaya. untuk dipandang sebagai terpercaya, pemimpin perlu menjadi jujur, tanpa kebohongan/ mencuri, mendukung pengikut mereka, dan tetap memelihara kepercayaan.
6. Flexibility, yaitu kemampuan untuk menyesuaikan dengan berbagai situasi. pemimpin yang efektif adalah fleksibel dan dapat menyesuaikan situasi, mengingat bahwa pemimpin yang menetapkan sasaran dan memiliki kemampuan untuk memengaruhi orang lain.
7. Sensitivity to others Sensitivitas berarti tidak memfokuskan pada diri sendiri, namun mengingat bahwa semakin banyak pemimpin membantu, maka semakin banyak hasil yang akan didapat.

2.1.5 Motivasi

2.1.5.1 Pengertian Motivasi

Menurut Maruli (2020) mengatakan bahwa motivasi adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja.

Menurut Ferdinatus (2020) mengatakan bahwa motivasi adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi.

Kemudian menurut Pratiwi (2019) mengatakan motivasi adalah seperangkat kekuatan energik yang berasal dari dalam dan luar individu, untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan baik bentuk, arah, intensitas, dan durasinya.

Didukung dengan pendapatan B.Uno (2017) mengatakan bahwa motivasi guru adalah adanya proses yang dilakukan untuk menggerak guru untuk melakukan kegiatan atau aktivitas yang dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan.

Hafidzi, dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk

mencapai kepuasan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sesuatu dorongan atau kekuatan yang ada pada diri individu untuk melakukan aktivitas dengan ditandai dengan munculnya rasa keinginan dalam melakukan suatu pekerjaan tersebut sehingga dapat mempengaruhi perilaku untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Enny (2019) Motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intrinsik dan ekstrinsik yang berasal dari pegawai.

1. Faktor Intrinsik Faktor intrinsik yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi terhadap seseorang antara lain:

a. Keinginan untuk dapat hidup Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

a) Memperoleh kompensasi yang layak

b) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai

c) Kondisi kerja yang aman dan nyaman

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan, contoh: keinginan untuk memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orangtua, untuk memperoleh status social yang tinggi orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itupun harus bekerja keras.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

a) Adanya penghargaan terhadap prestasi

b) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak

c) Pimpinan yang adil dan bijaksana

d) Perusahaan tempat kerja dihargai oleh masyarakat

e. Keinginan untuk berkuasa Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Apalagi keinginan berkuasa atau menjadi pimpinan dalam arti positif, yaitu keinginan untuk menjadi kepala

2. Faktor Ekstrinsik

Faktor ekstrinsik tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerjaseseorang. Faktor-faktor ekstern itu:

a. Kondisi lingkungan kerja Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b. Kompensasi yang memadai Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para pegawai untuk menghidupi diri beserta keluarganya.

c. Supervisi yang baik Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, bimbingan kerja pegawai, agar dapat melaksanakan kerja dengan

baik tanpa membuat kesalahan.

- d. Adanya jaminan pekerjaan Mereka bekerja bukan hanya hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja.
- e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap pegawai dalam bekerja, dengan menduduki jabatan orang merasa dirinya akan dipercaya dan diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar dalam melakukan hal itu, jadi status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan sense of achievement dalam tugas sehari-hari.

- f. Peraturan yang fleksibel

Peraturan bersifat melindungi dan memberikan motivasi para pegawai untuk bekerja lebih baik. Semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan se jelas-jelasnya kepada pegawai.

Menurut Nadeak (2019) Ada 5 faktor atau kunci motivasi kerja pegawai, yang meliputi: kepuasan, penghargaan, pengakuan, inspirasi dan kompensasi.

- 1. Motivasi pegawai dengan membangun kepuasan

Dalam buku “The Service Profit Chain” menyatakan bahwa satu-satunya cara untuk memperoleh keuntungan yang berkelanjutan adalah dengan membangun sebuah lingkungan kerja yang nyaman dan menarik, selalu fokus, dan menjaga pegawai yang berbakat. Maksudnya adalah mereka harus bisa termotivasi supaya siap menunjukkan kemampuan dan mendapatkan komitmen agar mampu tampil di tingkat yang maksimal. Motivasi kerja berhubungan erat dengan tingkat kepuasan diri pekerja atau pegawai dan hal ini dapat tercipta

dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan. Sebab, jika kita fokus pada menciptakan kepuasan pegawai, lalu fokus pada motivasi pegawai, maka akan tercipta suatu hubungan kerja yang baik, karena pegawai yang puas akan mengurus pelanggan dengan baik.

2. Motivasi pegawai melalui apresiasi

Memberikan apresiasi kepada pegawai sangatlah penting agar membangkitkan perilaku positif dan prestasi pegawai, sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan dengan baik atau tidak. Manajer yang cerdas dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan memberikan perhatian secara personal, seperti memberikan tepukan di punggung, catatan tulisan tangan, atau komentar singkat di aula. Dan menunjukkan atau memberikan penghargaan, usahakan agar mengatakannya dengan lebih spesifik. Dengan menjadi spesifik, pegawai menyadari tindakan mereka benar-benar diawasi. Dan, motivasi tingkat tinggi pegawai akan didapatkan melalui hasil yang alami.

3. Motivasi pegawai melalui pengakuan

Sebagian orang mampu melakukan apapun hanya untuk mendapatkan pengakuan, mereka juga dengan senang hati akan melakukan hal tersebut tanpa imbalan atau bayaran. Hal ini bisa menjadi senjata rahasia seorang manajer untuk memotivasi kerja pegawainya. Pengakuan merupakan 'hadiah emosional' untuk kerja mereka, seperti mengakui keunggulan pegawai di tempat kerja, memberikan penghargaan atas keberhasilannya mencapai target penjualan atau bahkan penghargaan untuk kehadiran dan kedisiplinannya. Hal ini dapat dikatakan sangat efektif dalam upaya memotivasi pegawai.

4. Motivasi Pegawai Melalui Inspirasi

Inspirasi terlahir dari kepemimpinan. Motivasi kerja pegawai melalui inspirasi ini meliputi misi perusahaan, serta maksud dan tujuannya. Dengan memiliki misi yang jelas, orang yang bergabung dalam sebuah perusahaan / organisasi akan tahu kemana akan pergi, sehingga dengan misi tersebut akan membuat para pegawai menjadi bersemangat dan begairah dalam bekerja. Pastikan setiap orang dalam organisasi perusahaan dapat memahami dan mengkomunikasikan misi, dan ini dilakukan dalam proses pemenuhan misi perusahaan atau organisasi. Sehingga hubungan antara misi-misi dan nilai-nilai individu serta tujuan dari pegawai tercipta dengan baik.

5. Motivasi Pegawai Melalui Kompensasi

Sebagian besar orang akan termotivasi oleh uang. Karena itu, motivasi pegawai melalui kompensasi, bisa dalam bentuk kenaikan gaji, pemberian bonus kinerja, komisi, bagi hasil, dan pembagian hadiah lain seperti, mobil, motor, liburan, atau barang-barang lainnya yang dapat digunakan sebagai hadiah. Apapun metode yang dipilih, harus memiliki sistem yang baik di tempat orang atau manager yang membangun motivasi kerja pegawai. Namun, tidak semua orang dapat termotivasi oleh faktor yang sama, atau harus ada kombinasi faktor.

2.1.5.2 Indikator Yang Mempengaruhi Motivasi

Hafidzi dkk (2019 : 53) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka

mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja, adapun beberapa Indikator motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan Fisik, kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.
2. Kebutuhan rasa aman, kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diataranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti : takut, cemas, bahaya.
3. Kebutuhan sosial, kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.
4. Kebutuhan akan penghargaan kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.
5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan, kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

Indikator Motivasi Kerja menurut Fadillah (2019) sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab

Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya

2. Prestasi Kerja

Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya

3. Peluang Untuk Maju

Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan

4. Pengakuan Atas Kinerja

Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.

5. Pekerjaan yang menantang

Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

2.2 Kajian Penelitian yang Relevan

Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini, terlihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

No	Judul>Nama	Hasil
1	Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Intervening pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Kendari (Rinto, 2017)	<ul style="list-style-type: none"> - kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja diterima - Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja staf melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening - motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

		kinerja pegawai dapat diterima
2	<p>Pengaruh Kepemimpinan dan Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Soppeng (Abdullah, dkk : 2017)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Soppeng. - Tunjangan kinerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Soppeng. - Kepemimpinan dan tunjangan kinerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Soppeng. - Variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi Motivasi

		<p>Kerja pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Soppeng adalah kepemimpinan (X1)</p>
3	<p>Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada UPTD Pasar Disperindag Kabupaten Kebumen (Parmin, dkk : 2021)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai - Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap terhadap Kinerja Pegawai
4	<p>Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Uptd Puskesmas Kebumen Di Kebumen (Riyadi,2018)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. - sedangkan motivasi secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

5	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai PT. Podo Mekar Jaya Sentosa (Minar, 2018)	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
6	Pengaruh Tunjangan Kinerja, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa (Najoan,dkk 2018)	<ul style="list-style-type: none"> - Tunjangan kinerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
7	Efek Tunjangan, Insentif dan Kedisiplinan sebagai Determinan Kinerja Pegawai (Anisyar dkk., 2021)	<ul style="list-style-type: none"> - Tunjangan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
8	Pengaruh Tunjangan Kinerja, dan Pengawasan Internal, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Institut Agama Islam Negeri Sorong (Randriany,dkk 2020)	<ul style="list-style-type: none"> - kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. - Tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
9	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Nirhajaya Teknik Makassar (Ma'ruf 2020)	<ul style="list-style-type: none"> - motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

10	<p>Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Prisma Cipta Mandiri Sungai Bungur Estate Kecamatan Kikim Timur Kabupaten Lahat (Puspita,dkk 2020)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai - Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
11	<p>Pengaruh Tunjangan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda) (Fitriansyah,dkk2021)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Tunjangan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, - dan motivasi kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. - tunjangan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
12	<p>Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai pada Direktorat Jendral Administrasi dan</p>	<p>Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah</p> <ul style="list-style-type: none"> - kepemimpinan berpengaruh

	Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste. (Yasa,dkk 2017)	<p>positif dan signifikan terhadap motivasi,</p> <ul style="list-style-type: none"> - Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, - Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai,
13	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamuju. (Utami,dkk 2022)	<ul style="list-style-type: none"> - Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
14	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Se-Kecamatan Rengat Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja. (Fadillah 2019)	<ul style="list-style-type: none"> - Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja - Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja - motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

		<ul style="list-style-type: none"> - Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi kerja.
15	<p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. (Studi pada Pegawai Pabrik Gula Kebon Agung Malang). (Fajrin 2018)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Gaya Kepemimpinan Otoriter, Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Gaya Kepemimpinan Delegatif berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. - Motivasi Kerja memediasi Gaya Kepemimpinan Otoriter, Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Gaya Kepemimpinan Delegatif terhadap Kinerja Pegawai. - Variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai perlu diperhatikan
16	<p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Terdapat pengaruh positif dan

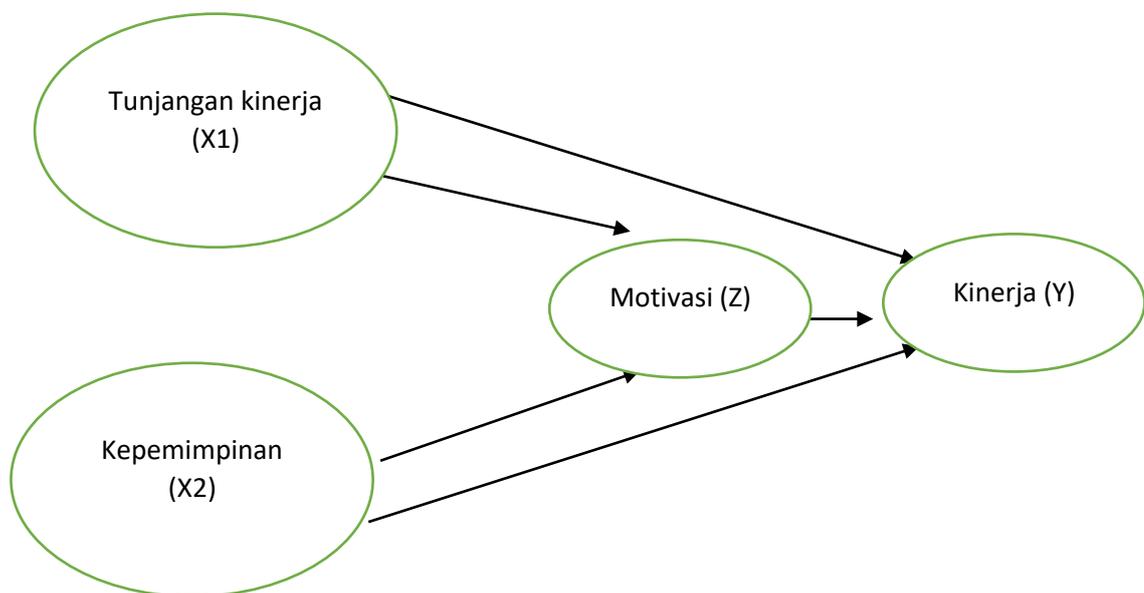
	Tunjangan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Walikota Jakarta Selatan (Supardi, 2022)	<p>signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai</p> <ul style="list-style-type: none"> - Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara tunjangan terhadap kinerja - Gaya kepemimpinan dan tunjangan secara simultan terhadap kinerja
17	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Papua (Sawir, 2019)	<ul style="list-style-type: none"> - Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja - Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja - Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja - Pengaruh mediasi motivasi kerja signifikan pada hubungan antara variable gaya kepemimpinan terhadap kinerja
18	Peran Mediasi Motivasi Pada Pengaruh Kepemimpinan dan	<ul style="list-style-type: none"> - Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

	Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam (Effendy Pasaribu, 2022)	kinerja pegawai - Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai - Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai - Motivasi kerja tidak mampu memediasi pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai - Motivasi kerja mampu memediasi pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai
--	--	--

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual atau yang biasa disebut dengan model konseptual merupakan kerangka berpikir mengenai hubungan di antara variabel-variabel. Model mengorganisasikan sarana konseptual yang juga mengarahkan hubungan antara konsep-konsep dengan fenomena yang dikonsepsikan (Azwar, 2013:41). Kerangka konseptual ini didasari oleh konsepsi tentang hubungan antar variable dalam kaitannya dengan tujuan penelitian. Dengan demikian, kerangka konseptual

ini tentang “Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja yang Dimediasi Oleh Motivasi pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Gayo Lues Provinsi Aceh” dapat digambarkan melalui gambar kerangka konseptual berikut :



Sumber: Diolah oleh Penulis (2023)

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pemaparan teori-teori pada kajian teori sebelumnya, maka penulis merumuskan hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan kinerja terhadap kinerja ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Gayo Lues Provinsi Aceh.

2. Terdapat pengaruh signifikan Kepemimpinan terhadap terhadap kinerja ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Gayo Lues Provinsi Aceh.
3. Terdapat pengaruh signifikan Tunjangan Kinerja terhadap motivasi kerja ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Gayo Lues Provinsi Aceh.
4. Terdapat pengaruh signifikan Pimpinan terhadap motivasi kerja ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Gayo Lues Provinsi Aceh.
5. Terdapat pengaruh signifikan Motivasi terhadap kinerja ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Gayo Lues Provinsi Aceh.
6. Terdapat Motivasi memediasi pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Gayo Lues Provinsi Aceh.
7. Terdapat Motivasi memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Gayo Lues Provinsi Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam hal ini peneliti ingin mengetahui hubungan antara variabel X1 (Tunjangan Kinerja), X2 (Kepemimpinan), dan Y (Kinerja Pegawai) dengan variabel Z (Motivasi).

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana peneliti memperoleh informasi mengenai data yang diperlukan. Penelitian ini dilakukan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Gayo Lues Provinsi Aceh beralamat di jalan Bustanussalam, Blangkejeren, Kabupaten Gayo Lues, Aceh.

3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian dimulai pada bulan Oktober 2023 – November 2023. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari uraian tabel berikut ini :

Tabel 3.1
Jadwal Pelaksanaan Penelitian

NO	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																			
		Juli 2023				Asgustus 2023				September 2023				Oktober 2023				November 2023			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Persiapan																				
	a. Observasi	■																			
	b. Identifikasi Masalah	■																			
	c. Pengajuan Judul		■																		
	d. Penyusunan Proposal			■	■	■	■														
2	Pelaksanaan																				
	a. Bimbingan Proposal						■	■													
	b. Seminar Proposal								■												
	c. Revisi Proposal									■	■										
3	Penyusunan Laporan																				
	a. Penyebaran angket											■									
	b. Pengumpulan Data												■	■							
	c. Penyusunan Tesis													■	■	■					
	d. Seminar Hasil																	■			
	e. Sidang tesis																		■	■	

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2020) Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan

Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Gayo Lues Provinsi Aceh beralamat di Bustanussalam, Blangkejeren, Kabupaten Gayo Lues, Aceh. sebanyak 59 orang ASN dan P3K.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Prosedur pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sample jenuh atau kurang dari 100 pengambilan sample menggunakan sample jenuh yaitu semua populasi dijadikan sample. Dan sample yang digunakan dalam penelitian ini adalah 50 orang diluar dari pimpinan.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2019) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini memiliki variabel independen dan variabel dependen. Adapun menurut Sugiyono (2019) variabel independen (variabel bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Sedangkan dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Tabel 3.3
Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Kinerja pegawai(Y)	Kinerja ialah hasil kerja yang memiliki hubungan yang signifikan dengan pencapaian tujuan strategis organisasi, tingkat kepuasan pelanggan dan kontribusi yang diberikan pada Ekonomi. (Permen PANRB No 6 Tahun 2022)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Waktu penyelesaian hasil tugas 4. Biaya (Permen PANRB No 6 Tahun 2022)
Tunjangan Kinerja (X1)	Tunjangan kerja yakni implementasi pemberian imbalan atau kompensasi yang cukup atas prestasi kerja atau kinerja (Najoan 2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan melaksanakan tugas 2. Tingkat kehadiran bekerja 3. Tingkat kesesuaian kerja 4. Ketetapan waktu bekerja (Najoan 2018)
Kepemimpinan (X2)	Kepemimpinan adalah seorang pemimpin dalam mengimplementasikan kepemimpinannya harus mampu secara dewasa melaksanakan terhadap instansi atau organisasinya (Rivai, 2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan kerjasama yang baik 2. Kemampuan yang efektifitas 3. Kepemimpinan yang partisipatif (Rivai, 2018)
Motivasi Kerja(Z)	Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. (Hafidzi, 2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan Fisik 2. Kebutuhan Fisik 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan akan penghargaan 5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan (Hafidzi, 2019)

3.5.1 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2019), teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah

mendapatkan data. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara.

1. Kuesioner : Berupa daftar pertanyaan atau angket tertulis. Sampel yang sesuai dengan karakteristik diberi kuesioner mengenai masalah penelitian. Kuesioner dalam penelitian ini yaitu pertanyaan tertulis yang dipertanyakan kepada 50 pegawai
2. Observasi : Observasi yang dilakukan pada penelitian ini yaitu, pengamatan mengenai Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja yang Dimediasi Oleh Motivasi pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Gayo Lues Provinsi Aceh
3. Studi Pustaka : Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan
4. Dokumentasi : Dalam metode dokumentasi ini peneliti menggunakan data-data yang didapatkan dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Gayo Lues Provinsi Aceh

3.5.2 Kuesioner (Angket)

Keseluruhan variabel yang telah dijelaskan pada bagian sebelumnya akan diukur menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Fenomena sosial pada penelitian ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang disebut sebagai variabel penelitian (Sugiyono, 2019:146). Dalam skala likert

jawaban setiap item instrumen memiliki gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Tingkat persetujuan skala likert terdiri dari pilihan skala yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, sangat tidak setuju. Skala likert yang digunakan nantinya akan memerlukan analisis kuantitatif, maka jawaban setiap item instrumen diberi skor, yaitu:

Tabel 3.4
Skala Likert

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

Sumber : Sugiono (2019)

3.6 Teknik Analisis Data

Data dalam penelitian ini akan dianalisis dengan pendekatan deskriptif kuantitatif karena menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya dan dideskripsikan secara deduksi yang berangkat dari teori-teori umum, lalu dengan observasi untuk menguji validitas keberlakuan teori tersebut ditariklah kesimpulan. Kemudian di jabarkan secara deskriptif, karena hasilnya akan dirahkan untuk mendiskripsikan data yang diperoleh dan untuk menjawab rumusan.

Menurut Sofyan (2017), pemodelan persamaan struktural yang sering disebut Partial SquaresStructural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan SmartPLS versi 3.0 digunakan untuk menganalisis data dan jalur pemodelan dengan variabel laten.

Tujuan dari penggunaan (Partial Least Square) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk

memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. Weight estimate untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimumkan.

Menurut Ghozali dan Latan (2017) analisis PLS-SEM biasanya terdiri dari dua sub bab model yaitu model pengukuran yang disebut outer model dan model struktural yang disebut inner model. Model pengukuran menunjukkan bagaimana variabel manifest atau observed variabel merepresentasikan variabel laten untuk diukur. Sedangkan model struktural menunjukkan kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk.

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu (1) analisis model pengukuran (outer model), yakni (a) realibilitas dan validitas konstruk (construct reliability and validity); dan (b) validitas diskriminan (discriminant validity). (2) analisis model struktural (inner model), yakni (a) koefisien determinasi (R-square); (b) F-square; (c) pengujian hipotesis yakni (1) pengaruh langsung (direct effect); (2) pengaruh tidak langsung (indirect effect) dan (3) total effect (Juliandi, 2018).

3.6.1 Measurement Model (Outer Model)

Analisis model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk memastikan bahwa *measurement* yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Analisis model pengukuran/*measurement model analysis (outer model)* menggunakan beberapa pengujian antara lain: (1) Uji Validitas, (2) *Discriminant validity* : Untuk pengujian *discriminant validity* (validitas diskriminan) bisa menggunakan beberapa model pengujian yang dilihat dari hasil pada tabel sebagai berikut: Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT) yang mana ketiga pengujian tersebut bertujuan untuk melihat sejauh mana suatu konstruk variabel tersebut memiliki kebenaran perbedaan yang lebih besar dari konstruksi variabel lain (Juliandi, 2018). dan (3) *Construct reliability and validity* : Validitas dan reliabilitas konstruk adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Kriteria validitas dan reliabilitas konstruk dilihat dari composite reliability adalah > 0.6 (Juliandi, 2018).

3.6.2 Structural Model (Inner Model)

Analisis model struktural (*inner model*) biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model* dan *substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisis model struktural (*inner model*) menggunakan dua pengujian antara lain (1) *R-square*; (2) *F-square*; (3) pengujian hipotesis yakni (a) *direct effects*; (b) *indirect effects*; dan (c) *total effects* (Juliandi, 2018).

1. *Coefficient of Determination / R Square (R²)*

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang di pengaruhi (endogen) dan dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhi (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik atau buruk (Juliandi,2018). Kinerja dari R-Square adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai R² (adjusted) = 0,75 berarti model adalah substansial (kuat)
- 2) Jika nilai R² (adjusted) = 0,50 berarti model adalah moderate (sedang)
- 3) Jika nilai R² (adjusted) = 0,25 berarti model adalah lemah (buruk).

2. *F-Square*

F-square adalah ukuran yang digunakan untuk mengevaluasi dampak relatif suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). (Juliandi,2018). Kriteria untuk menarik kesimpulan adalah jika nilai f^2 0,02 maka variabel eksogen berpengaruh kecil (lemah) terhadap endogen, jika nilai f^2 0,15 maka variabel eksogen berpengaruh sedang terhadap endogen, jika nilai f^2 adalah 0,35, maka terdapat pengaruh besar variabel eksogen terhadap endogen. (Juliandi, 2018).

3. *Direct Effect (Pengaruh Langsung)*.

Tujuan analisis *direct effects* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Kriteria untuk pengujian hipotesis *direct effects* adalah seperti terlihat di dalam bagian di bawah ini. Pertama, koefisien jalur (*path coefficients*): (a) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficients*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai

variabel lainnya juga meningkat/naik; dan (b) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficients*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah. Kedua, nilai probabilitas/signifikansi (*P-Values*): (1) Jika nilai *P-Values* < 0.05, maka signifikan; dan (2) Jika nilai *P- Values* > 0.05, maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

4. *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung).

Tujuan analisis *indirect effects* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel *intervening* (variabel mediator) (Juliandi, 2018). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effects*) (Juliandi, 2018) adalah : (1) jika nilai *P-Values* < 0.05, maka signifikan, artinya variabel mediator (Z/Motivasi Kerja), memediasi pengaruh variabel eksogen (X1/Tunjangan kinerja) dan (X2/Kepemimpinan) terhadap variabel endogen (Y/Kinerja Pegawai). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung dan (2) jika nilai *P-Values* > 0.05, maka tidak signifikan artinya variabel mediator (Z/ Motivasi Kerja) tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen (X1/ Tunjangan kinerja) dan (X2/Kepemimpinan) terhadap variabel endogen (Y/ Kinerja Pegawai). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

5. *Total Effect*

Menurut Juliandi (2018), total effects merupakan total dari direct effects (pengaruh langsung) dan indirect effects (pengaruh tidak langsung).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Hasil Penelitian

Pada penelitian deskriptif kuantitatif kegiatan analisis data meliputi penyajian dan pengolahan data, melakukan perhitungan untuk mendeskripsikan data dan melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan SEM-PLS. Tujuan akhir yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah mengetahui pengaruh Tunjangan Kinerja (X1) dan Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan Motivasi (Z) sebagai variabel *mediasi* Studi Kasus di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Gayo Lues Provinsi Aceh.

4.1.2. Identitas Responden

Total sampel 50 pegawai menjelaskan identitas setiap responden dengan kriteria : a) jenis kelamin, b) usia, c) pendidikan, d) lama kerja

Tabel 4.1

Identitas Responden

No	Karakteristik Responden	Keterangan	Frekuensi	Presentase
1	Jenis Kelamin	Laki-Laki	33	66%
		Perempuan	17	34%
		Total	50	100%
2	Usia	21-30 Tahun	0	0
		31-40 Tahun	19	38%
		>40 Tahun	33	66%
		Total	50	100%
3	Pendidikan	SMA Sederajat	18	36%
		D3	6	12%

		S1	26	52%
		Total	50	100%
4	Masa Kerja	1-5 Tahun	3	6%
		6-15 Tahun	40	80%
		16-25 Tahun	7	14%
		Total	50	100%

Sumber : hasil pengolahan data google form online (2023)

Dari tabel 4.1 diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas responden adalah berjenis kelamin laki-laki dengan presentase sebesar 33% sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Gayo Lues Provinsi Aceh adalah laki-laki. Struktur pekerjaan di dalam Dinas Penanaman Modal mungkin cenderung memiliki peran atau posisi tertentu yang lebih banyak diisi oleh laki-laki, seperti pekerjaan teknis, manajemen, atau perencanaan.

Usia dengan mayoritas terbesar adalah rentang usia 40 tahun yaitu sebanyak 33 orang atau 66% dan rentang usia 31-40 tahun yaitu sebanyak 19 atau 38% orang. Hal ini mencerminkan bahwa pegawai dengan usia 30-40 tahun memiliki banyak pengalaman kerja sehingga percepatan pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dan sangat berdampak pada target capaian perusahaan yang optimal.

Jenjang pendidikan responden terbanyak sekitar 26% adalah jenjang pendidikan S1 Sederajat. Hal ini dikarenakan Pendidikan tingkat S1 sering kali berfokus pada pengembangan keahlian dan pengetahuan yang lebih mendalam di bidang tertentu. Responden dengan latar belakang pendidikan S1 mungkin memiliki keahlian khusus yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan di DPMPTSP Kabupaten Gayo Lues Provinsi Aceh.

Masa kerja responden terbanyak sekitar 80% adalah masa kerja 16-25 tahun. Hal ini berarti bahwa pegawai yang lama bekerjanya 4-6 tahun masih memiliki keinginan atau semangat kerja yang tinggi untuk mengembangkan karir sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik guna mewujudkan tujuan perusahaan.

4.1.3 Analisis Variabel Penelitian

4.1.3.1 Kinerja Pegawai

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variable kinerja pegawai (Y) sebagai berikut.

Tabel 4.2
Skor Angket Variabel Kinerja (Y)

Alternatif Jawaban												
NO	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	40	22	44	7	14	1	2,1	0	0	50	100%
2	27	54	21	42	2	4	0	0	0	0	50	100%
3	30	60	20	40	0	0	0	0	0	0	50	100%
4	29	58	21	42	0	0	0	0	0	0	50	100%
5	25	50	23	46	1	2	1	2	0	0	50	100%
6	24	48	23	46	2	4	1	2,1	0	0	50	100%
7	21	42	28	56	0	0	1	2,1	0	0	50	100%
8	17	34	31	62	1	2,1	1	2,1	0	0	50	100%

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan data pada tabel 4.2 di atas, maka hasil survey untuk variabel Kinerja (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut :

a) Indikator Kuantitas Hasil Kerja

- 1) Jawaban responden untuk pernyataan “saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan sebanyak yang dibebankan kepada saya” responden menjawab “Sangat setuju” sebanyak 40%, “Setuju” 44. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar (84%) pegawai selalu dapat menyelesaikan pekerjaan sebanyak yang dibebankan kepadanya.
- 2) Jawaban responden untuk pernyataan “saya selalu dapat mencapai target kerja yang ditetapkan” responden menjawab “Sangat setuju” 54%, “Setuju” 42%. Hal ini menunjukkan bahwa 96% pegawai selalu dapat mencapai target kerja yang ditetapkan.

Berdasarkan jawaban responden terhadap kedua pernyataan di atas maka dapat dikatakan bahwa indikator *kuantitas hasil kerja* tergolong baik, akan tetapi masih ada yang perlu diperhatikan dan di tingkatkan kinerja pegawainya.

b) Indikator Kualitas Hasil Kerja

- 1) Jawaban responden untuk pernyataan “saya selalu menyelesaikan tugas sesuai sop yang ada” responden menjawab “sangat setuju” 60%, dan “setuju” 40%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar (100%) pegawai selalu menyelesaikan tugas sesuai sop yang ada.
- 2) Jawaban untuk pernyataan “Hasil kerja saya selalu baik sesuai dengan standar mutu yang diterapkan” responden menjawab “Sangat setuju” 58%, dan “Setuju” 42%. Dengan demikian sebagian besar (100%) pegawai mampu selalu baik sesuai dengan standar mutu perusahaan

Berdasarkan jawaban responden terhadap kedua pernyataan di atas maka dapat dikatakan bahwa indikator *kualitas hasil kerja* tergolong baik.

c) Indikator Waktu Penyelesaian Hasil Kerja

- 1) Jawaban responden untuk pernyataan “saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan” responden menjawab “sangat setuju” 50%, dan “setuju” 46%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar (96%) pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan.
- 2) Jawaban responden untuk pernyataan “saya selalu menggunakan jam kerja dengan melaksanakan tugas tanpa membuang-buang waktu” responden menjawab “sangat setuju” 48%, dan “setuju” 46%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar (96%) pegawai selalu menggunakan jam kerja dengan melaksanakan tugas tanpa membuang-buang waktu

Berdasarkan jawaban responden terhadap kedua pernyataan di atas maka dapat dikatakan bahwa indikator *waktu penyelesaian tugas* tergolong baik.

d) Indikator Biaya

- 1) Jawaban responden untuk pernyataan “saya selalu mengerjakan tugas dengan biaya seminimal mungkin” “sangat setuju” 42%, dan “setuju” 56%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar (98%) pegawai selalu mengerjakan tugas dengan biaya seminimal mungkin.
- 2) Jawaban responden untuk pernyataan “saya selalu memanfaatkan sumber dayayang tersedia untuk mengefisienkan biaya” responden menjawab “sangat setuju” 34%, dan “setuju” 62%. Hal ini

menunjukkan bahwa sebagian besar (96%) pegawai selalu memanfaatkan sumber dayayang tersedia untuk mengefisienkan biaya..

Berdasarkan jawaban responden terhadap kedua pernyataan di atas maka dapat dikatakan bahwa indikator *biaya* tergolong baik. Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh parameter evaluasi kinerja pegawai berada pada tingkat yang baik. Ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan, performa pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) dinilai baik, sebagaimana terlihat dari mayoritas responden yang sangat setuju dan setuju.

4.1.3.2 Tunjangan Kinerja

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variable tunjangan kinerja (X1) sebagai berikut

Tabel 4.3
Skor Angket Variabel Tunjangan Kinerja (X1)

Alternatif Jawaban												
NO	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	44	28	56	0	0	0	0	0	0	50	100%
2	17	34	32	54	1	2	0	0	0	0	50	100%
3	16	32	32	64	2	4	0	0	0	0	50	100%
4	18	36	25	50	4	8	3	6	0	0	50	100%
5	22	44	26	52	2	4	0	0	0	0	50	100%
6	19	38	25	50	4	8	2	4	0	0	50	100%

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan data pada tabel 4.4 di atas, maka hasil survey untuk variabel tunjangan kinerja (X1) dapat dijelaskan sebagai berikut :

a) Indikator Ketepatan Penataan Tunjangan

- 1) Jawaban responden untuk pernyataan “saya merasa bahwa tunjangan kinerja yang diberikan sudah tepat waktu” responden menjawab “Sangat setuju” sebanyak 44%, “Setuju” 56%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar (100%) pegawai merasa bahwa tunjangan kinerja yang diberikan sudah tepat waktu.
- 2) Jawaban responden untuk pernyataan “saya merasa bahwa besarnya tunjangan kinerja yang diberikan sudah sesuai dengan tunjangan kinerja” responden menjawab “Sangat setuju” sebanyak 34%, “Setuju” 54%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar (88%) pegawai merasa bahwa besarnya tunjangan kinerja yang diberikan sudah sesuai dengan tunjangan kinerja.

Dari respons yang diberikan oleh para peserta terhadap pernyataan-pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa indikator *ketepatan penataan tunjangan* tergolong baik.

b) Indikator Kualifikasi Pemberian Tunjangan

- 1) Jawaban responden untuk pernyataan “saya merasa bahwa tunjangan kinerja yang saya terima sudah cukup wajar” responden menjawab “Sangat setuju” sebanyak 32%, “Setuju” 64%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar (96%) pegawai merasa bahwa tunjangan kinerja yang saya terima sudah cukup wajar
- 2) Jawaban responden untuk pernyataan “saya merasa tunjangan kinerja yang diberikan sudah dapat meningkatkan motivasi kerja” responden menjawab “Sangat setuju” sebanyak 36%, “Setuju” 50%. Hal ini

menunjukkan sebagian besar (86%) pegawai merasa tunjangan kinerja yang diberikan sudah dapat meningkatkan motivasi kerja

c) Indikator Pembiayaan Terkendali dan Seimbang

1. Jawaban responden untuk pernyataan “di instansi saya diterapkan sanksi pengurangan tunjangan kinerja atas pelanggaran disiplin” responden menjawab “Sangat setuju” sebanyak 44%, “Setuju” 52%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai (96%) beberapa pegawai merasa diterapkan sanksi pengurangan tunjangan kinerja atas pelanggaran disiplin.
2. Jawaban responden untuk pernyataan “saya merasa sanksi pengurangan tunjangan jabatan yang diberlakukan besarnya sudah wajar” responden menjawab “Sangat setuju” sebanyak 38%, “Setuju” 25%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian kecil (63%) merasa sanksi pengurangan tunjangan jabatan yang diberlakukan besarnya sudah wajar.

Berdasarkan jawaban responden dapat disimpulkan indikator pembiayaan terkendali dan seimbang sudah cukup baik. Dari penjabaran di atas, kesimpulannya adalah bahwa semua indikator dalam tunjangan kinerja terlihat baik, namun masih ada yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan tunjangan kinerja lebih baik dan adil.

4.1.3.3 Kepemimpinan

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Lotte Mart Wholesale Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variable kepemimpinan (X2) sebagai berikut:

Tabel 4.4
Skor Angket Variabel Kepemimpinan (X2)

Alternatif Jawaban												
NO	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	40	24	48	3	6	3	6	0	0	50	100%
2	21	42	23	46	1	2	5	10	0	0	50	100%
3	22	44	27	54	1	2	0	0	0	0	50	100%
4	25	50	25	50	0	0	0	0	0	0	50	100%
5	16	32	26	52	1	2	7	14	0	0	50	100%
6	13	26	29	58	2	4	5	10	1	2	50	100%

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan data pada tabel 4.4 di atas, maka hasil survey untuk variabel kepemimpinan (X2) dapat dijelaskan sebagai berikut :

a) Indikator Kerjasama dan Hubungan yang Baik

- 1) Jawaban responden untuk pernyataan “saya merasa bahwa pimpinan saya mampu membina kerjasama dengan bawahan” responden menjawab “Sangat setuju” sebanyak 40%, “Setuju” 48%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar (88%) pegawai merasa bahwa pimpinan mampu membina kerjasama dengan bawahan.
- 2) Jawaban responden untuk pernyataan “saya merasa bahwa pimpinan saya selalu menjalin hubungan yang baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas” responden menjawab “Sangat setuju” sebanyak

42%, “Setuju” 46%. Hal ini menunjukkan sebagian besar (88%) pegawai merasa bahwa pimpinan selalu menjalin hubungan yang baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas

Dengan mempertimbangkan respons dari peserta terhadap kedua pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa meskipun indikator *Kerjasama dan Hubungan Yang Baik* dapat dikatakan baik.

b) Indikator Kemampuan Yang Efektif

- 1) Jawaban responden untuk pernyataan “pimpinan saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu ” responden menjawab “Sangat setuju” sebanyak 44%, “Setuju” 54%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar (98%) pegawai merasa pimpinan mampu menyelesaikan tugas tepat waktu
- 2) Jawaban responden untuk pernyataan “pimpinan saya dapat menyelesaikan permasalahan yang terjadi” responden menjawab “Sangat setuju” sebanyak 50%, “Setuju” 50%. Hal ini menunjukkan sebagian besar (100%) pegawai merasa pimpinan dapat menyelesaikan permasalahan yang terjadi

Berdasarkan jawaban responden terhadap kedua pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa indikator *kemampuan yang efektif* tergolong baik

c) Indikator Kepemimpinan Yang Partisipatif

- 1) Jawaban responden untuk pernyataan “pimpinan saya selalu mengambil keputusan secara musyawarah” responden menjawab “Sangat setuju” sebanyak 32%, “Setuju” 52%. Hal ini menunjukkan sebagian besar

(84%) pegawai setuju pimpinan selalu mengambil keputusan secara musyawarah

- 2) Jawaban responden untuk pernyataan “pimpinan saya mampu mendelegasikan pekerjaan kepada pegawai yang tepat” responden menjawab “Sangat setuju” sebanyak 26%, “Setuju” 58%. Hal ini menunjukkan sebagian kecil (84%) pegawai merasa pimpinan mampu mendelegasikan pekerjaan kepada pegawai yang tepat

Penilaian terhadap *kepemimpinan yang partisipatif* diorganisasi tersebut masih perlu ditingkatkan. Berdasarkan penjabaran di atas, dapat disarankan bahwa evaluasi kepemimpinan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) memberikan hasil yang cukup baik.

4.1.3.4 Motivasi

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variable motivasi (Z) sebagai berikut :

Tabel 4.5
Skor Angket Variabel Motivasi (Z)

Alternatif Jawaban												
NO	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	30	29	58	4	8	2	4	0	0	50	100%
2	20	40	22	44	6	12	2	4	0	0	50	100%
3	18	36	25	50	4	8	3	6	0	0	50	100%
4	16	32	27	54	4	8	3	6	0	0	50	100%
5	18	36	24	48	1	2	6	12	1	2	50	100%

6	16	32	30	60	2	4	2	4	0	0	50	100%
7	22	44	27	54	1	2	0	0	0	0	50	100%
8	19	38	22	44	6	12	3	6	0	0	50	100%
9	13	26	23	46	10	20	4	8	0	0	50	100%
10	14	28	21	42	11	22	4	8	0	0	50	100%

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan data pada tabel 4.5 di atas, maka hasil survey untuk variabel motivasi Kerja (Z) dapat dijelaskan sebagai berikut :

a) Indikator Kebutuhan Fisik

- 1) Jawaban responden untuk pernyataan “saya merasa sarana dan prasarana kerja di instansi saya sudah memadai” “Sangat setuju” sebanyak 30%, “Setuju” 58%. Hal ini menunjukkan sebagian besar (88%) merasa sarana dan prasarana kerja di instansi saya sudah memadai.
- 2) Jawaban responden untuk pernyataan “saya merasa tempat kerja saya nyaman” responden menjawab “Sangat setuju” sebanyak 40%, “Setuju” 44%. Hal ini menunjukkan sebagian besar (84%) pegawai merasa tempat kerja saya nyaman.

Berdasarkan jawaban responden terhadap kedua pernyataan di atas maka dapat dikatakan bahwa indikator kebutuhan fisik tergolong baik

b) Indikator Indikator Rasa Aman

- 1) Jawaban responden untuk pernyataan “saya merasa tempat kerja saya aman dari berbagai gangguan” “Sangat setuju” sebanyak 36%,

“Setuju”50%. Hal ini menunjukkan sebagian besar (86%) pegawai merasa tempat kerja saya aman dari berbagai gangguan

- 2) Jawaban responden untuk pernyataan “ditempat kerja saya terdapat sistem perlindungan sehingga pegawai dapat bekerja tanpa rasa was was” responden menjawab “Sangat setuju” sebanyak 32%, “Setuju” 54%. Hal ini menunjukkan sebagian besar (84%) pegawai merasa ditempat kerja terdapat sistem perlindungan sehingga pegawai dapat bekerja tanpa rasa was was

Berdasarkan jawaban responden terhadap kedua pernyataan di atas maka dapat dikatakan bahwa indikator rasa aman cukup baik.

c) Indikator Kebutuhan Sosial

- 1) Jawaban responden untuk pernyataan “saya merasa interaksi sesama pegawai terjadi dengan baik” “Sangat setuju” sebanyak 36%, “Setuju” 48%. Hal ini menunjukkan sebagian besar (84%) pegawai merasa interaksi sesama pegawai terjadi dengan baik.
- 2) Jawaban responden untuk pernyataan “di instansi saya tersedia fasilitas untuk kebutuhan sosial pegawai dengan memadai” “Sangat setuju” sebanyak 32%, “Setuju” 60%. Hal ini menunjukkan sebagian besar (90%) di instansi pegawai tersedia fasilitas untuk kebutuhan sosial pegawai dengan memadai

Dari uraian di atas didapati bahwa semua indikator rasa sosial tergolong baik.

d) Indikator Kebutuhan Akan Penghargaan

- 1) Jawaban responden untuk pernyataan “di instansi saya pegawai yang berprestasi selalu mendapat penghargaan/reward” “Sangat setuju” sebanyak 44%, “Setuju” 54%. Hal ini menunjukkan sebagian besar (98%) di instansi pegawai yang berprestasi selalu mendapat penghargaan/reward
- 2) Jawaban responden untuk pernyataan “di instansi saya sistem kenaikan jabatan selalu mendasarkan prestasi kerja “Sangat setuju” sebanyak 38%, “Setuju” 44%. Hal ini menunjukkan sebagian besar (82%) di instansi pegawai sistem kenaikan jabatan selalu mendasarkan prestasi kerja.

Dari uraian di atas didapati bahwa semua indikator kebutuhan akan penghargaan tergolong baik.

e) Indikator Dorongan Mencapai Tujuan

- 1) Jawaban responden untuk pernyataan “pimpinan saya selalu memberi dorongan motivasi kerja kepada pegawai untuk meningkatkan prestasi” “Sangat setuju” sebanyak 26%, “Setuju” 46%. Hal ini menunjukkan sebagian besar (72%) pimpinan pegawai selalu memberi dorongan motivasi kerja kepada pegawai untuk meningkatkan prestasi.
- 2) Jawaban responden untuk pernyataan “pimpinan saya selalu mendorong motivasi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi” “Sangat setuju” sebanyak 28%, “Setuju” 42%. Hal ini menunjukkan sebagian besar (70%) pimpinan pegawai selalu mendorong motivasi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari uraian di atas didapati bahwa semua indikator kebutuhan dorongan mencapai tujuan tergolong baik.

4.1.4 Analisis Model Pengukuran (*outher Model*)

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

4.1.4.1 Uji Validitas

Indikator Validitas dapat dilihat dari nilai *outer loading*. Indikator dengan nilai *loading factor* yang rendah menunjukkan bahwa indikator tersebut tidak bekerja pada model pengukurannya. Bila nilai *outer loading* suatu indikator lebih dari 0.5 maka dapat dikatakan valid. Sebaliknya, bila nilai *outer loading* kurang dari 0.5 maka dikeluarkan dari model.

Tabel 4.6
Uji Validitas Konvergen Variabel
Y (Kinerja Pegawai)

Pengujian Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Kinerja pegawai	Y1	0.898	Valid
	Y2	0.944	Valid
	Y3	0.832	Valid
	Y4	0.850	Valid
	Y5	0.874	Valid
	Y6	0.867	Valid
	Y7	0.881	Valid
	Y8	0.806	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2023)

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas konvergen kinerja pegawai menyatakan bahwa semua butir pernyataan adalah valid.

Tabel 4.7
Uji Validitas Konvergen Variabel
X1 (Tunjangan Kinerja)

Pengujian Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
tunjangan kinerja	X1.1	0.738	Valid
	X1.2	0.885	Valid
	X1.3	0.817	Valid
	X1.4	0.787	Valid
	X1.5	0.813	Valid
	X1.6	0.931	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2023)

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas konvergen tunjangan kinerja menyatakan bahwa semua butir pernyataan adalah valid.

Tabel 4.8
Uji Validitas Konvergen Variabel
X2 (Kepemimpinan)

Pengujian Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
kepemimpinan	X2.1	0.948	Valid
	X2.2	0.886	Valid
	X2.3	0.936	Valid
	X2.4	0.915	Valid
	X2.5	0.864	Valid
	X2.6	0.947	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2023)

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas konvergen *Kepemimpinan* menyatakan bahwa semua butir pernyataan adalah valid.

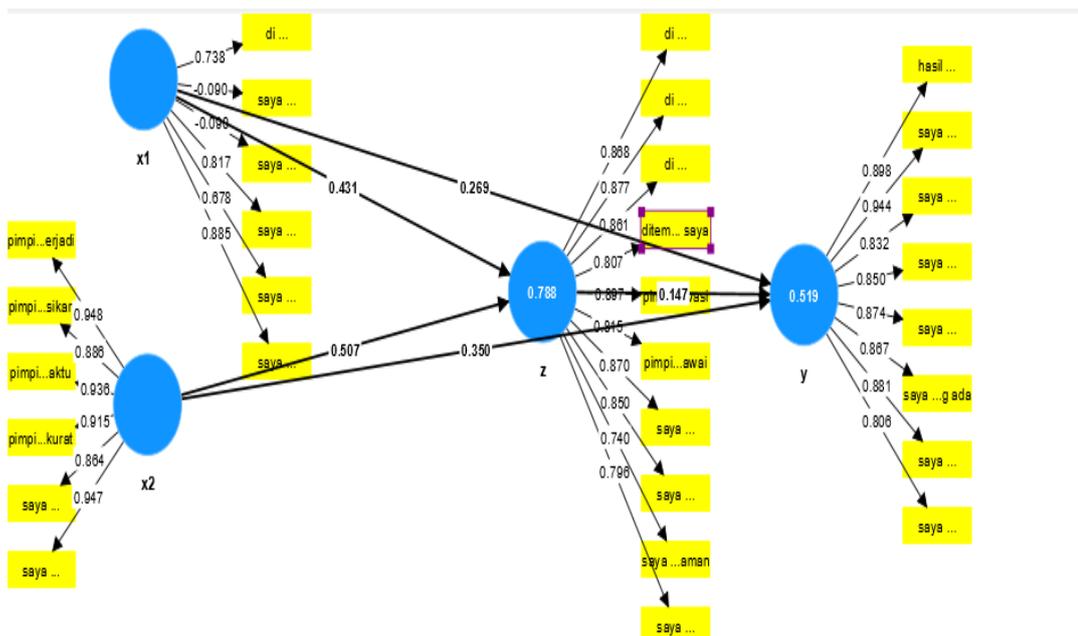
Tabel 4.9
Uji Validitas Konvergen Variabel
Z (Motivasi)

Pengujian	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Variabel motivasi Kerja	Z1	0.868	Valid
	Z2	0.877	Valid
	Z3	0.861	Valid
	Z4	0.807	Valid
	Z5	0.897	Valid
	Z6	0.815	Valid
	Z7	0.870	Valid
	Z8	0.850	Valid
	Z9	0.740	Valid
	Z10	0.796	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2023)

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas konvergen motivasi menyatakan bahwa semua butir pernyataan adalah valid.

Berdasarkan hasil uji validitas konvergen terhadap seluruh variabel penelitian, kemudian diperoleh model *path coefficients* sebagai berikut:



Gambar 4.1 Path Coefficients

4.1.4.2 Construct Validity and Reliability

Validitas dan reliabilitas konstruk adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Kriteria validitas dan reliabilitas konstruk dilihat dari Composite reliability adalah $>0,6$ (Juliandi, 2018)

Pengujian reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode, yaitu cronbach's alpha dan composite reliability. Cronbach's alpha untuk mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk, sedangkan composite reliability untuk mengukur nilai sesungguhnya dari reliabilitas suatu konstruk.

Rule of thumb yang digunakan untuk nilai composite reliability yaitu $> 0,6$ serta nilai cronbach's alpha $> 0,6$. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $>0,60$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi. Hasil uji reliabilitas kedua metode dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.13
Construct Reliability and Validity

Pengujian Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability (rho_A)	Composite Reliability (rho_C)	Keterangan
Tunjangan Kinerja	0.613	0.822	0.710	Reliabel/Valid
Kepemimpinan	0.962	0.963	0.969	Reliabel/Valid
Kinerja	0.954	0.960	0.961	Reliabel/Valid
Motivasi	0.953	0.958	0.960	Reliabel/Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2023)

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.13 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel penelitian memiliki nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* $> 0,60$. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel

4.1.4.3 Discriminant Validity

Discriminant validity adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Tabel dibawah ini menunjukkan hasil *AVE* (*Avarage Variant Extracted*).

Tabel 4.10
Heretroit-Monotoroit Ratio
(HTMT)

Pengujian Variabel	tunjangan kinerja	kepemimpinan	Kinerja	motivasi
tunjangan kinerja				
kepemimpinan	0.793			
kinerja	0.629	0.708		
motivasi	0.802	0.873	0.682	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2023)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa nilai discriminant validity atau Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT) untuk tiap variabel memiliki korelasi yang lebih kecil dari 0.90. Demikian pula dengan indikator -indikator tiap variabelnya. Ini menunjukkan bahwa penempatan indikator pada tiap variabelnya telah tepat.

4.1.5 Analisis Model Struktural (Inner Model)

Analisis model structural menggunakan 3 pengujian, antara lain: 1. *R-Square*, 2. *F-Square*, 3. *Hypotesis Test*. Berikut ini hasil pengujiannya :

4.1.5.1 *R-Square*

Kriteria dari *R-Square* adalah: (1) jika nilai = 0.75 → model adalah substansial (kuat); (2) jika nilai = 0.50 → model adalah moderate (sedang); (3) jika nilai = 0.25 → model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018)

**Tabel 4.13 R-Square
Hasil uji R-Square**

Pengujian \ Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja	0.788	0.778
Motivasi	0.519	0.482

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2023)

Kesimpulan dari pengujian nilai R-Square di atas adalah sebagai berikut:

(1) R-Square model jalur I = 0,788 artinya kemampuan variabel X (tunjangan kinerja) dan (kepemimpinan) dalam menjelaskan Y (kinerja) adalah sebesar 7,88% dengan demikian model tergolong substansial (kuat). dan (2) R-Square model Jalur II = 0,519. Artinya kemampuan variabel X (tunjangan kinerja) dan (kepemimpinan) dalam menjelaskan Z (motivasi) adalah sebesar 5,19% dengan demikian model tergolong moderate (sedang).

4.1.5.2 F-Square

Pengukuran F-Square atau efek ukuran adalah suatu metode yang digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana pengaruh relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Metode pengukuran ini juga disebut efek perubahan, yang berarti bahwa ketika variabel eksogen tertentu dihapus dari model, perubahan nilai dapat digunakan untuk menilai dampak signifikan dari variabel yang dihilangkan pada konstruk endogen (Juliandi, 2018).

Kriteria F-Square menurut Juliandi (2018) adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai = 0.02, ini menunjukkan efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilai = 0.15, ini mengindikasikan efek yang sedang atau moderat

dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Jika nilai = 0.35, ini menunjukkan efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

**Tabel 4.14 F-Square
Hasil uji F-Square**

Pengujian Variabel	tunjangan kinerja	kepemimpinan	Kinerja	motivasi
tunjangan kinerja			0.159	0.166
kepemimpinan			0.386	0.429
Kinerja				
motivasi			0.020	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2023)

Kesimpulan nilai *F-Square* dapat dilihat pada tabel 4.15 diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel tunjangan kinerja (eksogen) terhadap motivasi (endogen) berarti nilai = 0,166, maka efek dari variabel eksogen (tunjangan kinerja) terhadap endogen (motivasi) adalah sedang.
- 2) Variabel tunjangan kinerja (eksogen) terhadap kinerja (endogen) memiliki nilai = 0,159, maka efek dari variabel eksogen (tunjangan kinerja) terhadap endogen (kinerja) adalah sedang.
- 3) Variabel kepemimpinan (eksogen) terhadap kinerja pegawai (endogen) memiliki nilai = 0,386, maka efek dari variabel eksogen (kepemimpinan) terhadap endogen (kinerja pegawai) adalah besar.
- 4) Variabel kepemimpinan (eksogen) terhadap motivasi (endogen) memiliki nilai = 0,429, maka efek dari variabel eksogen (kepemimpinan) terhadap endogen (motivasi) adalah besar.

- 5) Variabel motivasi (eksogen) terhadap kinerja pegawai (endogen) memiliki nilai = 0,020, maka efek dari variabel eksogen (motivasi) terhadap endogen (kinerja pegawai) adalah kecil.

4.1.5.3 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah untuk menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dibagi menjadi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung.

a. Pengujian pengaruh langsung (*Direct Effect*)

Tujuan analisis direct effects (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Kriteria untuk pengujian hipotesis pengaruh langsung (direct effects) adalah sebagai berikut: Pertama, koefisien jalur (path coefficients) dilihat dari original sample: (a) Jika nilai koefisien jalur (path coefficients) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik; dan (b) Jika nilai koefisien jalur (path coefficients) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah. Kedua, nilai probabilitas/signifikansi (P-Values): (1) Jika nilai P-Values < 0.05, maka signifikan; dan (2) Jika nilai P-Values > 0.05, maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

Tabel 4.15. *Direct Effect*

Konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepemimpinn -> Kinerja	0.046	-0.053	0.059	0.785	0.432
Kepemimpinn -> Motivasi	0.212	-0.207	0.112	1.900	0.057
Motivasi-> Kinerja	0.532	0.531	0.099	5.355	0.000
Tunjangan Kinerja -> Kinerja	0.479	0.490	0.102	4.723	0.000
Tunjangan Kinerja -> Motivasi	0.751	0.741	0.128	5.888	0.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2023)

Berdasarkan pada Tabel 4.16, hasil pengujiannya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Pengujian hipotesis pada penelitian ini dengan melihat jalur koefisien (original sample), nilai t-statistik atau nilai p-value. Dengan signifikansi (α) = 5%, hipotesis dapat diterima jika t-statistik > t-tabel (1.99) atau nilai p-value < 0.05. Koefisien jalur (*path coefficients*) dalam tabel 4.16 memperlihatkan bahwa seluruh nilai koefisien jalur adalah positif (dilihat pada *TStatistic(|O/STDEV|)*), antara lain:

- 1) Kepemimpinan terhadap kinerja : nilai koefisien path 0,046 (positif); TStatistic 0,785 < Ttable 1,99 (tidak signifikan) dan P-Values = 0.432 > 0.05. Berarti, pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja adalah positif dan tidak signifikan.
- 2) Kepemimpinan terhadap motivasi : nilai koefisien path 0,212 (positif); TStatistic 1,900 < Ttable 1,99 (tidak signifikan) dan P-Values = 0.057 > 0.05 artinya, pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja adalah negatif dan tidak signifikan.

- 3) Motivasi terhadap kinerja : nilai koefisien path 0,532 (positif); Tstatistic 5,355 > Ttable 1,99 (signifikan) dan P-Values = 0.000 < 0.05 artinya, pengaruh motivasi terhadap kinerja adalah positif dan signifikan.
- 4) Tunjangan kinerja terhadap kinerja : nilai koefisien path 0,479 (positif); Tstatistic 4,723 > Ttable 1,99 (signifikan) dan P-Values = 0.000 < 0.05 artinya, pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja adalah positif dan signifikan.
- 5) Tunjangan kinerja terhadap motivasi : nilai koefisien path 0,751 (positif); Tstatistic 5,888 > Ttable 1,99 (signifikan) dan P-Values = 0.000 < 0.05 artinya, pengaruh tunjangan kinerja terhadap motivasi adalah positif dan signifikan.

b. Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effects*)

Tujuan analisis indirect effects berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (indirect effects) adalah: (1) Jika nilai P-Values < 0.05, maka signifikan, artinya variabel mediator (Z) memediasi pengaruh variabel eksogen (X1 dan X2) terhadap variabel endogen (Y). dan (2) Jika nilai P-Values > 0.05, maka tidak signifikan artinya variabel mediator (Z) tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen (X1 dan X2) terhadap suatu variabel endogen (Y).

Tabel 4.16
Specific Indirect Effects

Konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
kepemimpinan -> motivasi kerja -> Kinerja	-0.113	-0.106	0.055	2.050	0.040
tunjangan kinerja -> motivasi kerja -> Kinerja	0.400	0.391	0.094	4.263	0.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2023)

Bedasarkan table 4.17 diatas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja mempunyai koefisien jalur -0,113. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,040 < 0.05$. Berarti dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja pada pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP).
- 2) Pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja mempunyai koefisien jalur 0,400. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0.05$, berarti dapat disimpulkan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja pada pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP).

c. Total Effect

Total effects (total efek) merupakan total dari *direct effects* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018).

Tabel 4.17 Total Effect

Konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepemimpinan -> Kinerja	0.159	-0.158	0.077	2.078	0.038
Kepemimpinan -> Motivasi	0.212	-0.207	0.112	1.900	0.057
Motivasi -> Kinerja	0.532	0.531	0.099	5.355	0.000
Tunjangan Kinerja -> Kinerja	0.879	0.881	0.081	10.829	0.000
Tunjangan Kinerja -> Motivasi	0.751	0.741	0.128	5.888	0.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2023)

Kesimpulan dari nilai pengaruh total pada tabel diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Total efek untuk hubungan kepemimpinan dan kinerja pegawai nilai Tstatistics(O/STDEV|) adalah sebesar 2,078 dengan P-values $0.038 < 0.05$ (berpengaruh signifikan)
- 2) Total efek untuk hubungan kepemimpinan dan motivasi kerja nilai Tstatistics(O/STDEV|) adalah sebesar 1,900 dengan P-values $0.057 > 0.05$ (berpengaruh tidak signifikan)
- 3) Total efek untuk hubungan motivasi kerja dan kinerja nilai Tstatistics(O/STDEV|) adalah sebesar 5,355 dengan P-values $0.000 < 0.05$ (berpengaruh signifikan)
- 4) Total efek untuk tunjangan kerja dan kinerja nilai Tstatistics(O/STDEV|) adalah sebesar 10,829 dengan P-values $0,000 < 0.05$ (signifikan)

- 5) Total efek untuk hubungan tunjangan kinerja dan motivasi kerja nilai $T_{statistics}(O/STDEV|)$ adalah sebesar 5,888 dengan $P\text{-values } 0.000 < 0.05$ (signifikan).

4.2 Pembahasan

Hasil temuan penelitian ini yang didapatkan berdasarkan kerangka konseptual, hipotesis, kesamaan teori yang ada, pendapat ahli dan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan dalam penelitian ini serta hasil pengolahan data menggunakan smartPLS versi 4, tentang pengaruh tunjangan kinerja dan kepemimpinan terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi kerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP), yaitu:

4.2.1 Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai

Tunjangan kerja adalah bentuk kompensasi tambahan yang diberikan kepada pegawai sebagai bagian dari paket gaji mereka, selain dari gaji pokok. Tunjangan ini bisa berupa berbagai macam fasilitas atau uang yang diberikan kepada pegawai untuk menutupi kebutuhan atau biaya tertentu yang terkait dengan pekerjaan mereka. Tujuan dari tunjangan kerja adalah untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai, memotivasi mereka, dan memastikan bahwa kebutuhan tertentu terpenuhi.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai dengan nilai koefisien path 0,479 (positif); $T_{statistic } 4,723 > T_{table } 1,99$ (signifikan) dan $P\text{-Values } = 0.000 < 0.05$ artinya, pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja adalah positif dan signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh najoan 2018 menyatakan bahwa Tunjangan kinerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam pemahaman tentang hubungan antara kepemimpinan dan kinerja pegawai, serta menguatkan ide bahwa faktor-faktor seperti tunjangan kinerja dapat memainkan peran yang positif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kesimpulan ini dapat menjadi dasar bagi organisasi atau manajemen sumber daya manusia untuk mengembangkan strategi kepemimpinan dan kebijakan tunjangan kinerja yang mendukung peningkatan kinerja pegawai.

4.2.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan merujuk pada kemampuan seseorang untuk memimpin, mengarahkan, dan mengelola orang atau kelompok dalam mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan melibatkan berbagai keterampilan dan sifat, termasuk kemampuan komunikasi, pengambilan keputusan, motivasi, pemecahan masalah, dan kemampuan untuk memimpin dengan contoh. Ada berbagai gaya kepemimpinan, termasuk kepemimpinan otoriter, demokratis, transaksional, dan transformasional, yang masing-masing memiliki pendekatan dan karakteristiknya sendiri.

Hasil pengujian analisa jalur menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai dengan nilai koefisien path 0,046 (positif); TStatistic 0,785 < Ttable 1,99 (tidak

signifikan) dan $P\text{Values} = 0.432 > 0.05$. Berarti, pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja adalah negatif dan tidak signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pasaribu, 2022) yang menyimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Jika kita membandingkan hasil ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Pasaribu pada tahun 2022, terdapat perbedaan signifikan. Hasil penelitian Pasaribu menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian yang Anda sampaikan menunjukkan pengaruh negatif dan tidak signifikan.

Perbedaan ini dapat disebabkan oleh faktor-faktor tertentu seperti konteks industri, metode pengukuran variabel, atau perbedaan dalam karakteristik sampel yang diteliti. Penting untuk mempertimbangkan perbedaan ini saat menafsirkan hasil dan mempertimbangkan konteks spesifik dari penelitian yang dilakukan.

4.2.3 Pengaruh Tunjangan Kerja Terhadap Motivasi

Tunjangan kerja adalah bentuk kompensasi tambahan yang diberikan kepada pegawai selain gaji pokok mereka. Tunjangan ini dapat berupa berbagai bentuk, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan transportasi, tunjangan makan, atau tunjangan lainnya yang diberikan oleh perusahaan sebagai bagian dari paket remunerasi pegawai. Tujuan dari memberikan tunjangan kerja adalah untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik.

Hasil pengujian analisa jalur menunjukkan bahwa variabel tunjangan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja dengan nilai

koefisien path 0,751 (positif); Tstatistic 5,888 > Ttable 1,99 (signifikan) dan P-Values = 0.000 < 0.05 artinya, pengaruh tunjangan kinerja terhadap motivasi adalah positif dan signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fitriansyah, 2021) yang menyimpulkan bahwa tunjangan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan kata lain, hasil penelitian Anda mendukung temuan sebelumnya dan memberikan kontribusi pada pemahaman umum tentang hubungan antara tunjangan kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai.

Temuan ini memiliki implikasi penting dalam konteks manajemen sumber daya manusia, di mana pengelolaan tunjangan kerja dengan baik dapat meningkatkan motivasi pegawai, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada kinerja mereka. Hal ini dapat menjadi dasar bagi perusahaan untuk mempertimbangkan kebijakan-kebijakan yang mendukung kesejahteraan dan motivasi pegawai guna meningkatkan hasil kinerja organisasi secara keseluruhan.

4.2.4 Pengaruh Kepemimpinan Kerja Terhadap Motivasi

Kepemimpinan kerja terhadap motivasi kerja merujuk pada peran seorang pemimpin dalam mempengaruhi tingkat motivasi dan kinerja anggota tim atau bawahannya di lingkungan kerja. Pemimpin yang efektif memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan mendorong anggota tim untuk mencapai tujuan bersama.

Hasil pengujian analisa jalur menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel motivasi kerja dengan nilai koefisien path 0,212 (positif); Tstatistic 1,900 < Ttable 1,99 (tidak

signifikan) dan $P \text{ Values} = 0.057 > 0.05$ artinya, pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja adalah negatif dan tidak signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yasa, 2017) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Ini berarti bahwa berdasarkan data yang dianalisis, tidak ada hubungan yang kuat atau signifikan antara tingkat kepemimpinan dan tingkat motivasi kerja dalam konteks penelitian tersebut. Meskipun hasil penelitian ini tampaknya bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yasa pada tahun 2017, perbedaan konteks, metode penelitian, atau karakteristik sampel dapat menjelaskan perbedaan tersebut.

4.2.5 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi merujuk pada kekuatan internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan atau melakukan tindakan tertentu dalam konteks pekerjaan. Motivasi kerja sangat penting dalam lingkungan kerja karena dapat memengaruhi tingkat kinerja, produktivitas, dan kepuasan kerja pegawai.

Hasil pengujian analisa jalur menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai dengan nilai koefisien path 0,532 (positif); $T\text{statistic } 5,355 > T\text{table } 1,99$ (signifikan) dan $P\text{-Values} = 0.000 < 0.05$ artinya, pengaruh motivasi terhadap kinerja adalah positif dan signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yasa, 2017) yang menyimpulkan bahwa Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hasil analisis jalur menunjukkan adanya dukungan empiris untuk hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai, sesuai dengan temuan penelitian sebelumnya yang disebutkan.

4.2.6 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja

Hasil pengujian statistik yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja dengan nilai Tstatistic 2,050 dan P-values sebesar 0.040 sehingga $< 0,05$. Berarti dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja pada pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP).

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Puspita, 2020) yang menyimpulkan bahwa Terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai mediator. Hasil ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya yang juga menunjukkan adanya pengaruh signifikan kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (seperti yang disimpulkan oleh Puspita, 2020).

Penemuan ini dapat memiliki implikasi praktis bagi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) dalam meningkatkan

kinerja pegawai mereka. Fokus pada pengembangan kepemimpinan yang efektif dan upaya untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai dapat menjadi strategi yang efektif dalam mencapai tujuan tersebut.

4.2.7 Pengaruh Tunjangan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi Motivasi

Pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi mempunyai koefisien jalur 0,400. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$. berarti dapat disimpulkan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja pada pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Fitriansyah, 2021) Tunjangan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, dan motivasi kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. tunjangan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian, temuan penelitian ini memberikan dukungan empiris terhadap peran positif dan signifikan dari tunjangan kinerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dalam konteks Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP). Implikasinya, perusahaan atau instansi serupa dapat mempertimbangkan peningkatan tunjangan kinerja dan upaya untuk meningkatkan motivasi kerja sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian ini dari responden yang berjumlah 50 orang kemudian telah dianalisa, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut

1. Pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja adalah positif dan signifikan. Secara keseluruhan, hasil ini memberikan dukungan kuat terhadap hipotesis bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, dapat dianggap bahwa tingkat kepemimpinan yang lebih tinggi berkontribusi secara positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.
2. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja adalah positif dan tidak signifikan. Nilai koefisien path yang positif menunjukkan arah hubungan antara variabel kepemimpinan dan kinerja pegawai adalah positif. Artinya, ketika variabel kepemimpinan meningkat, kinerja pegawai cenderung meningkat. Meskipun nilainya positif dalam tanda, hal ini dapat terjadi jika ada variabel lain yang lebih dominan atau memperkuat hubungan positif ini.
3. Pengaruh tunjangan kinerja terhadap motivasi adalah positif dan signifikan. Secara keseluruhan, hasil ini memberikan dukungan kuat untuk adanya hubungan positif dan signifikan antara variabel tunjangan kerja dan motivasi kerja. Dengan kata lain, ketika tunjangan kerja meningkat,

motivasi kerja juga cenderung meningkat secara signifikan berdasarkan hasil analisis jalur.

4. Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi adalah positif dan tidak signifikan. Artinya, semakin tinggi variabel kepemimpinan, semakin tinggi motivasi kerja, dan sebaliknya.
5. Pengaruh motivasi terhadap kinerja adalah positif dan signifikan. Jadi, kesimpulan dari hasil analisis jalur adalah bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, di mana peningkatan motivasi kerja berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.
6. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja pada pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP). Pengaruh positif menunjukkan bahwa semakin tinggi kepemimpinan, semakin tinggi kinerja pegawai, dengan motivasi kerja sebagai mediator. Mediasi oleh motivasi kerja menunjukkan bahwa motivasi kerja memainkan peran penting dalam menjelaskan hubungan antara kepemimpinan dan kinerja pegawai.
7. Tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja pada pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP). Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa motivasi kerja memediasi hubungan antara tunjangan kinerja dan kinerja pegawai. Artinya, sebagian dari

pengaruh positif dari tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai dijelaskan oleh peningkatan motivasi kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Saran pertama adalah untuk melakukan evaluasi terhadap desain sistem tunjangan kinerja. Pastikan bahwa tunjangan tersebut dirancang dengan jelas dan memberikan insentif yang sesuai untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Mengingat temuan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh positif, pertimbangkan untuk mengembangkan sistem tunjangan yang lebih terkait dengan pencapaian kinerja individu atau tim. Ini dapat merangsang semangat kerja dan tanggung jawab pegawai terhadap hasil kerja.
2. Meningkatkan program pelatihan kepemimpinan yang bersifat kontekstual dan relevan dengan tugas dan tanggung jawab pegawai di DPMPTSP, guna memastikan pemimpin memiliki keterampilan dan pengetahuan terkini untuk memandu tim dengan efektif.
3. Menyarankan pengembangan jenis tunjangan kerja yang dapat lebih langsung memotivasi pegawai, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan, atau insentif kinerja. Hal ini dapat memberikan dorongan positif kepada pegawai untuk meningkatkan produktivitas dan dedikasi mereka terhadap tugas di DPMPTSP.
4. Saran yang dapat diberikan untuk meningkatkan motivasi kerja di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP)

Kabupaten Gayo Lues Provinsi Aceh adalah dengan memperkuat peran kepemimpinan kerja. Pemimpin di tingkat semua tingkatan diharapkan untuk lebih aktif terlibat dalam memotivasi dan membimbing tim. Mereka dapat meningkatkan komunikasi terbuka, memberikan pengakuan atas prestasi, dan memberikan dukungan dalam pengembangan keterampilan dan peningkatan kinerja. Selain itu, perlu diterapkan pendekatan kepemimpinan yang inklusif, memotivasi inovasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan profesional pegawai.

5. Mendorong pengembangan program-program motivasi pegawai yang spesifik dan relevan dengan konteks pekerjaan di DPMPTSP. Program tersebut dapat mencakup pengakuan kinerja, insentif berbasis kinerja, dan kegiatan pembinaan motivasi.
6. Dalam rangka meningkatkan efektivitas pengelolaan di DPMPTSP Kabupaten Gayo Lues, disarankan agar pemimpin dan manajemen fokus pada penguatan gaya kepemimpinan yang mampu memberikan motivasi kerja yang optimal kepada pegawai. Implementasi pelatihan kepemimpinan yang berorientasi pada memberdayakan pegawai dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama dapat menjadi langkah strategis. Selain itu, perlu ditingkatkan komunikasi dua arah antara pemimpin dan pegawai untuk memahami kebutuhan dan harapan mereka. Memberikan penghargaan dan pengakuan secara teratur kepada pegawai yang berprestasi juga dapat menjadi insentif yang kuat untuk meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Dengan demikian, integrasi yang lebih baik antara kepemimpinan yang memotivasi dan kinerja

pegawai diharapkan dapat mengoptimalkan kontribusi DPMPTSP Kabupaten Gayo Lues dalam mendukung pertumbuhan ekonomi dan pelayanan terpadu di wilayah tersebut.

7. Untuk meningkatkan efektivitas kebijakan pengelolaan sumber daya manusia di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Gayo Lues Provinsi Aceh, disarankan agar pihak manajemen mempertimbangkan peningkatan kualitas dan strategi pemberian tunjangan kerja. Fokus perhatian pada aspek motivasi kerja sebagai mediasi menjadi kunci penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, perlu dirancang program tunjangan yang dapat memberikan insentif yang signifikan dan sekaligus meningkatkan motivasi kerja, sehingga secara langsung berdampak positif pada peningkatan kinerja pegawai. Selain itu, implementasi program ini sebaiknya didukung oleh mekanisme evaluasi yang berkala untuk memastikan efektivitasnya dan memberikan ruang untuk penyesuaian jika diperlukan. Upaya ini diharapkan dapat memberikan dampak positif yang berkelanjutan dalam mencapai tujuan strategis DPMPTSP Kabupaten Gayo Lues.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Adapun keterbatasan dalam penelitian "Pengaruh Tunjangan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja yang Dimediasi Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Gayo Lues Provinsi Aceh" diantaranya Metode pengumpulan data yang digunakan, seperti kuesioner atau wawancara, rentan terhadap subjektivitas

responden. Persepsi dan tanggapan mereka mungkin dipengaruhi oleh pengalaman pribadi dan sudut pandang individual.

DAFTAR PUSTAKA

- Abiyyu Satrio Wibowo, K. K. (2021). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*.
- Achmad Kabiru, S. (2017). *Manajemen dan Teori Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Adha, R. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
- Anisyar, A. N., Sjahrudin, H., & Rusni. (2021). Efek Tunjangan, Insentif dan Kedisiplinan sebagai Determinan Kinerja Karyawan. *JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan)*.
- Astuti, M. &. (2020). *Pengantar Manajemen Pemasaran*. Deepublish.
- Darojat, T. A. (2019). The effect of work discipline, work motivation and leadership on employee performance at PT. Devrindo Widya Karawang-Indonesia. *International Journal of Engineering and Advanced Technology*.

- David Roringkon, Y. d. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kenaikan Tunjangan Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Bagi Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Lingkungan Peradilan Wilayah Provinsi Gorontalo.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management, Edisi 15*. England: Pearson Education.
- do Rêgo, E. B., & Supartha, W. G. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Fachrezi, H. d. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Firmansyah, A. M. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Ghozali, I. L. (2017). *Partial Least Square: Konsep, Metode, dan Aplikasi menggunakan program WarpPLS 5.0, Edisi ke-3*. Semarang: Badan Penerbit : Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.

- Hasibuan, H. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hery. (2018). *Pengantar Manajemen. Cetakan Pertama*. Jakarta: PT Grasindo.
- Istifadah, A. d. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi. *International Journal of Social Science and Business*.
- Istiqomah Qodriani Fajrin, & Heru Susilo. (2018). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Ivalaina Astarina, Khusnul Fikri, Suci Fitria Loka, & M. Ridho Fadilah. (2019). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA SE-KECAMATAN RENGAT YANG DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen dan Bisnis*.
- Junaed, M. (2021). Pengaruh Tunjangan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos. *Borneo Student Research*.
- Kadarisman, M. (2016). *MANAJEMAN KOMPENSASI*. Jakarta: PT. RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Kasmir. (2019). *Pengantar Manajemen Keuangan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Khotimah, R. d. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi di PT Ungaran Sari Garmen. *Journal of Management*,.

- Kompri. ((2020)). *Manajemen Kinerja (Pertama)*. Yogyakarta: Expert.
- Kristanti, D. d. (2019). *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja. Karyawan Bagian Produksi*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Lutfi, M. a. (2018). 'A Transformational Leadership, It's Implication on Employee Performance through Organizational Culture and Motivation. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*.
- Ma'ruf, a. U. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Nirha Jaya Teknik Makassar. *Jurnal Brand*.
- Maryati, T. (2021). *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja. Karyawan*. Yogyakarta: UMY Press.
- Masram, M. (2017). *anajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama. Publishe.
- Muh. Ferils, & Mega Utami. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi Kerja Terhadap. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*.
- Munajah, S. ((2019)). *Manajemen Kompensasi*. Surabaya: CV Putra Media.
- Nadeak, B. (2019). *Buku materi pembelajaran manajemen pelatihan dan pengembangan*. Jakarta timur: uki press.
- Najoan, J. F., Pangemanan, L., & Tangkere, E. (2018). PENGARUH TUNJANGAN KINERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN KABUPATEN MINAHASA. *Jurnal Imiah Sosial Ekonomi dan Pertanian*.

- Novia Ruth Silaen, S. R. ((2021)). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti. Persada.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja. Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional*, III(1), 60-74.
- Pandowo, N. d. (2020). Pengaruh Reward, Punishment dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. *Jurnal EMBA Vol.8 No.4 Oktober* .
- Panggabean, M. S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia.
- Pasaribu, V. L. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Hasil Kinerja Karyawan Kelurahan Pisangan Ciputat. *Prosiding Seminar Nasional*.
- Pratiwi. ((2019)). Pengaruh Kepemimpinan Yang Melayani, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Guru Sekolah Lentera Harapan Sangihe. *Jurnal Nalar Pendidikan*.
- Puspita, d. (2020). Pengaruh. Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Prisma Cipta Mandiri Sungai Bungrus Estate Kecamatan Kikim Timur Kabupaten Lahat.
- Rahayu, I. D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Tetap Maintenance Departement PT. Badak LNG Bontang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Volume 43 (1)*.

- Raja Maruli Tua Sitorus, S. M. (2020). *PENGARUH KOMUNIKASI ANTARPRIBADI PIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Randriany, S., Herningsih, & Matutu, A. (2020). *PENGARUH TUNJANGAN KINERJA, KEPEMIMPINAN, DAN PENGAWASAN INTERNAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SORONG*. *Jurnal Ilmiah*.
- Ryandini, T. P., & Nurhadi, M. (2020). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang dengan Motivasi Kerja. *FUNDAMENTAL AND MANAGEMENT*.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Sinollah, & H. (2020). Analisis Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. *Jurnal Dialektika, Volume 5-1*.
- Siyoto, S. d. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sri, L. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.

Taruh, F. (2020). *Motivasi Kerja*. Yogyakarta: CV Budi Utama.

(2014). *Undang-Undang Nomor 5 Tahun tentang “Aparatur Sipil Negara”*.

Uno, H. B. (2017). *TEORI MOTIVASI DAN PENGUKURANNYA (Analisis di bidang pendidikan)*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wijono. (2018). *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*. Jakarta:

PRENADAMEDIA GROUP.

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth,
Bapak/Ibu/Saudara/i
Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb Dengan hormat,

Saya memahami sepenuhnya bahwa waktu Anda sangat terbatas dan berharga. Namun demikian, saya sangat mengharapkan kesediaan Anda untuk meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini.

Kuesioner ini saya ajukan semata-mata untuk keperluan penelitian sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan jenjang Strata Dua (S2), Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Kuesioner ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana **“Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja yang Dimediasi Oleh Motivasi pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Gayo Lues Provinsi Aceh”**

Kerahasiaan identitas Bapak/Ibu/Saudara/i akan tetap terjaga. Oleh karena itu, kebenaran dan kelengkapan jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan akan sangat membantu bagi peneliti, untuk selanjutnya akan menjadi masukan yang bermanfaat bagi hasil penelitian yang peneliti lakukan.

Atas partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Abdul Karim

Petunjuk Pengisian :

Isilah pernyataan di bawah ini dengan sebenar-benarnya

1. Jenis Kelamin

Pria Wanita

2. Usia

<20 tahun 31-40 tahun
21-30 tahun >40 tahun

3. Pendidikan Terakhir

SMA Magister
Diploma Lainnya
Sarjana

4. Lama Kerja

1-3 tahun >6 tahun
4-6 tahun

Berilah tanda centang () di bawah ini pada salah satu alternatif jawaban yang paling tepat dengan kriteria jawaban :

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

NO	Pernyataan terkait variabel yang diteliti (Y)	SS	S	KS	TS	STS
Kuantitas						
1	Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan sebanyak yang dibebankan kepada saya					
2	Saya selalu dapat mencapai target kerja yang ditetapkan					
Kualitas						
3	Saya selalu mengerjakan tugas sesuai SOP yang ada					
4	Hasil kerja saya selalu baik sesuai dengan standart mutu yang diharapkan					
Waktu Penyelesaian Hasil Kerja						
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan					
6	Saya selalu menggunakan jam kerja dengan melaksanakan tugas tanpa membuang-buang waktu					
Biaya						
7	Saya selalu mengerjakan tugas dengan biaya seminimal mungkin					
8	Saya selalu memanfaatkan sumber daya yang tersedia untuk mengefisienkan biaya					

NO	Pernyataan terkait variabel yang diteliti (X1)	SS	S	KS	TS	STS
Ketepatan Perataan Tunjangan						
1	Saya merasa bahwa tunjangan kinerja yang diberikan sudah tepat waktu					
2	Saya merasa bahwa besarnya tunjangan kinerja yang diberikan sudah sesuai dengan tingkatan seseorang					
Kualitas Pemberian Tunjangan						
3	Saya merasa bahwa tunjangan kinerja yang saya terima sudah wajar					
4	Saya merasa bahwa tunjangan kinerja yang diberikan sudah dapat meningkatkan motivasi kerja					
Pembiayaan Terkendali dan Seimbang						
5	Di instansi saya diterapkan sanksi pengurangan tunjangan kinerja atau pelanggaran disiplin					
6	Saya merasa sanksi pengurangan tunjangan jabatan yang diberlakukan sudah wajar					

NO	Pernyataan terkait variabel yang diteliti (X2)	SS	S	KS	TS	STS
Kerjasama						
1	Saya mampu menginspirasi dan memotivasi anggota tim untuk mencapai tujuan bersama					
2	Saya cenderung mendengarkan pendapat anggota tim sebelum membuat keputusan					
Kerjasama Yang Baik						
3	Dalam tim, pemimpin kami secara aktif memotivasi anggota tim untuk bekerja sama					
4	Saya percaya bahwa pemimpin kami memiliki kemampuan untuk membangun hubungan yang baik di antara anggota tim					
Kemampuan Yang Efektivitas						
5	Saya percaya bahwa pemimpin organisasi ini memiliki kemampuan yang efektif dalam mengambil keputusan yang tepat					
6	Kemampuan komunikasi pemimpin sangat efektif dalam menyampaikan visi dan tujuan organisasi kepada seluruh anggota tim					
Kepemimpinan Yang Partisipatif						
7	Pemimpin kami menyediakan ruang bagi kami untuk berpartisipasi dalam merencanakan tujuan tim					
8	Saya merasa dihargai dan didengar oleh pemimpin dalam setiap rapat atau pertemuan					

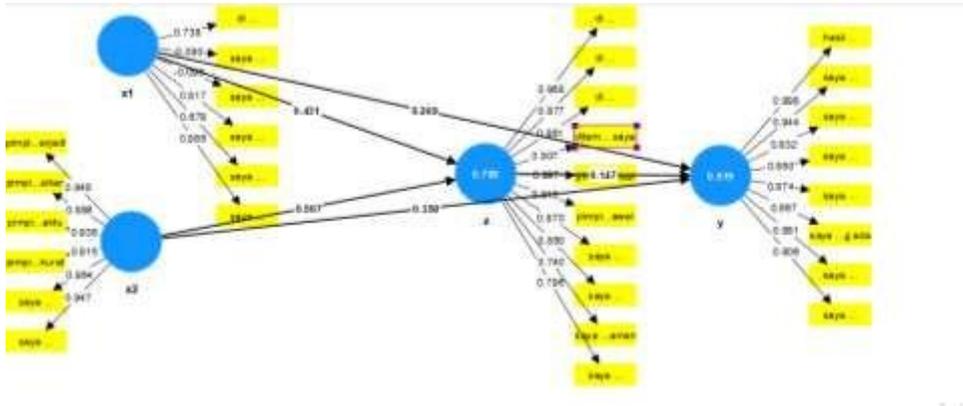
NO	Pernyataan terkait variabel yang diteliti (Z)	SS	S	KS	TS	STS
Kebutuhan Fisik						
1	Saya merasa motivasi kerja saya meningkat ketika fasilitas kantor menyediakan lingkungan kerja yang nyaman secara fisik					
2	Rasa nyaman dari suhu ruangan dan fasilitas kenyamanan fisik lainnya di kantor sangat penting bagi motivasi saya dalam menjalankan tugas sehari-hari					
Kebutuhan Sosial						
3	Mendapatkan dukungan sosial dari rekan kerja sangat penting bagi saya dalam menjalankan tugas sehari-hari					
4	Saya merasa lebih termotivasi ketika ada saling pengakuan dan dukungan dalam tim					
Kebutuhan Akan Penghargaan						
5	Saya merasa lebih termotivasi untuk mencapai target kerja ketika ada pengakuan atas pencapaian yang telah saya raih					
6	Saya percaya bahwa pemberian penghargaan dapat meningkatkan tingkat motivasi dan kinerja seluruh tim kerja					
Kebutuhan Dorongan Mencapai Tujuan						
7	Saya merasa termotivasi untuk mencapai tujuan kerja saya setiap hari					
8	Rasa pencapaian setiap tujuan kerja memberikan energi positif bagi motivasi saya					

Lampiran Hasil Pengujian SMART PLS

1. Construct Reliability and Validity

Pengujian Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability (rho_A)	Composite Reliability (rho_C)	Keterangan
tunjangan kinerja	0.613	0.822	0.710	Reliabel/Valid
kepemimpinan	0.962	0.963	0.969	Reliabel/Valid
kinerja	0.954	0.960	0.961	Reliabel/Valid
motivasi	0.953	0.958	0.960	Reliabel/Valid

2. Gambar Path Coefficient



3. R-square

Pengujian Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja	0.788	0.778
Motivasi	0.519	0.482

4. F-square

Pengujian Variabel	tunjangan kinerja	kepemimpinan	Kinerja	motivasi
tunjangan kinerja			0.159	0.166
kepemimpinan			0.386	0.429
Kinerja				
motivasi			0.020	

5. Specific Indirect Effect

Konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
kepemimpinan -> motivasi kerja -> Kinerja	-0.113	-0.106	0.055	2.050	0.040
tunjangan kinerja -> motivasi kerja -> Kinerja	0.400	0.391	0.094	4.263	0.000

6. Total Effect

Konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
kepemimpinan -> Kinerja	-0.159	-0.158	0.077	2.078	0.038
kepemimpinan -> motivasi kerja	-0.212	-0.207	0.112	1.900	0.057
motivasi kerja -> Kinerja	0.532	0.531	0.099	5.355	0.000
tunjangan kinerja -> Kinerja	0.879	0.881	0.081	10.829	0.000
tunjangan kinerja -> motivasi kerja	0.751	0.741	0.128	5.888	0.000