

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA
KOTA LUBUKLINGGAU**

TESIS

Oleh :
TAUFIQ HIDAYAT M. NUR
NPM : 19. 23. 061
Peminatan : Sumber Daya Manusia (SDM)



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BINA INSAN
2022**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA
KOTA LUBUKLINGGAU**

Oleh :
TAUFIQ HIDAYAT M. NUR
NPM : 19. 23. 061
Peminatan : Sumber Daya Manusia (SDM)

**Program Megister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Univesitas Bina Insan Lubuklinggau**

**Menyetujui,
Komisi Pembimbing**

Tanggal : Juni 2022

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Syamsul Huda, MS

Dr. Hj. Betti Nuraini, MM

**Ketua Program Megister Manajemen
UNIVERSITAS BINA INSAN LUBUKLINGGAU**

Dr. Dheo Rimbano, M. Si

PUTUSAN DEWAN PENGUJI

THESIS

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA
KOTA LUBUKLINGGAU**

Oleh:

**TAUFIQ HIDAYAT M. NUR
NPM :19.23.061**

**Peminatan: Sumber Daya Manusia (SDM)
Telah diuji dan dinyatakan lulus oleh Dewan Penguji
Tanggal.....2022**

Susunan Dewan Penguji :

1. Ketua : Dr. Syamsul Huda, MS (.....)
2. Sekretaris : Dr. Hj. Betti Nuraini, MM (.....)
3. Anggota : Dr. H. Izharuddin, SE, M. Si (.....)

**Thesis ini Telah diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Magister**

Lubuklinggau, 2022

Mengetahui

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Muhammad Yusuf, SE, M.Si, P.hD.

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **TAUFIQ HIDAYAT M. NUR**

NPM : 19.23.61

Mahasiswa : Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Bina Insan

Menyatakan bahwa tesis ini adalah asli tulisan saya sendiri terkecuali sitasi yang ditulis dari penulis yang ada dalam daftar referensi. Bila keaslian tulisan ini tidak benar dan tidak dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah maka peneliti bersedia dituntut dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Tesis ini diterbitkan untuk kalangan terbatas dan diserahkan sebagai milik Perpustakaan Pascasarjana Universitas Bina Insan dan merupakan hak Perpustakaan Universitas Bina Insan.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari ternyata tidak benar maka akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Lubuklinggau, 2022

TAUFIQ HIDAYAT M. NUR

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

- Bisa Memberi Manfaat Bagi Orang Lain Dan Lingkungan Sekitar

Persembahan :

Puji syukur kepada Allah SWT dan atas dukungan dan doa dari orang-orang tercinta, akhirnya tesis ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktunya. Oleh karena itu, dengan rasa bangga dan bahagia saya persembahkan karya sederhana ini untuk:

- Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang atas segala nikmat yang diberikan, sehingga tiada alasan bagi kita untuk selalu bersyukur dan mengucapkan "Allhamdulillah". Sholawat seiring Salam bagi Nabi Besar, Nabi Muhammad SAW yang menjadi suri teladan kepada seluruh umatnya.
- Almarhum dan Almarhumah Orang Tuaku yang tercinta.
- SUSILAWATI Istriku tercinta yang selalu memberikan semangat untuk menyelesaikan studi ini.
- Anak-anakku tersayang, HAFIZH JUSTISIA M. NUR dan ZHAFIRA JUSTISIA M. NUR
- Keluarga besarku, terima kasih suportnya.
- Teman-teman dan almamaterku

Taufiq Hidayat M. Nur, NPM 19.23.061. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau.

ABSTRAK

Penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai variabel intervening Pada satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau. Tujuan penelitian untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai variabel intervening Pada satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau secara simultan dan secara parsial. Sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau yang berjumlah 53 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian yang diperoleh adalah 1). Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap motivasi dengan nilai koefisien jalur = 0,637. 2). Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja dengan nilai koefisien jalur = 0,880. 3). Lingkungan Kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi dengan nilai koefisien jalur = 0,180. 4). Lingkungan Kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja dengan nilai koefisien jalur = 0,213. 5). Motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja dengan nilai koefisien jalur = 0,075. 6). Kepemimpinan secara tidak langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja melalui Motivasi sebagai variabel intervening, dengan nilai koefisien jalur = 0,928. 7). Lingkungan Kerja tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening, dengan nilai koefisien jalur = 0,226.

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

Taufiq Hidayat M. Nur, NPM 19.23.061. *The Influence of Leadership and Work Environment on Employee Performance with Motivation as an Intervening Variable in the Civil Service Police Unit of Lubuklinggau City*

ABSTRACT

*Research entitled **The Influence of Leadership and Work Environment on Employee Performance with Motivation as an Intervening Variable in the Civil Service Police Unit of Lubuklinggau City**. The purpose of the study was to determine **The Influence of Leadership and Work Environment on Employee Performance with Motivation as an Intervening Variable in the Civil Service Police Unit of Lubuklinggau City** simultaneously and partially. The sample of this research was all employees of the Civil Service Police Unit of Lubuklinggau City, totaling 53 people. The data analysis technique used in this research is path analysis. The research results obtained are 1). Leadership has a direct effect on motivation with the path coefficient value = 0.637. 2). Leadership has a direct effect on performance with a path coefficient value = 0.880. 3). The work environment has a direct effect on motivation with the path coefficient value = 0.180. 4). The work environment has a direct effect on performance with the path coefficient value = 0.213. 5). Motivation has a direct effect on performance with the path coefficient value = 0.075. 6). Leadership indirectly has no significant effect on performance through motivation as an intervening variable, with the path coefficient value = 0.928. 7). The work environment has a significant indirect effect on performance through motivation as an intervening variable, with the path coefficient value = 0.226.*

Keywords: Leadership, Work Environment, Motivation, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT, karena dengan limpahan rahmat-Nyalah Tesis dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau” dapat diselesaikan dengan baik.

Tesis ini telah disusun dengan maksimal dan mendapat bantuan dari berbagai pihak, sehingga peneliti dapat memperlancar penulisan tesis ini. Untuk dukungan dan bantuan yang diberikan dalam penyusunan tesis ini, maka peneliti mengucapkan banyak terima kasih kepada:

- a. Rektor Universitas Bina Insan, Bapak Dr.H.Sardiyo, M.M.
- b. Wakil Rektor I Universita Bina Insan, Bapak Sutanta, Ph.D.
- c. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Insan, Bapak Muhammad Yusuf, SE, M.Si, P.hD.
- d. Ketua Program Magister Manajemen Universitas Bina Insan, Bapak Dr. Dheo Rimbano, M.Si.
- e. Dosen Pembimbing I, Bapak Dr. Syamsul Huda, MS, yang selalu memberikan dorongan, masukan dan saran.
- f. Dosen Pembimbing II, Ibu Dr. H. Betti Nuraini, MM, yang selalu memberikan dorongan, masukan dan saran.

- g. Bapak dan Ibu Dosen beserta Staf pengelola Pasca Sarjana Universitas Bina Insan Lubuklinggau.
- h. Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau, dan seluruh rekan kerja atas dukungannya.
- i. Alhamarhum dan Almarhumah Orang tuaku sebagai semangatku dalam menyelesaikan tesis ini.
- j. Istri dan anak-anakku yang selalu terus memberikan dukungan.

Peneliti menyadari masih banyak kekurangan dalam penyusunan tesis ini. Saran dan masukan demi perbaikan tesis ini sangat diharapkan. Semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Lubuklinggau,
Peneliti

2022

Taufiq Hidayat M. Nur

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|------------------------------------------------------|----------------|
| Halaman Sampul | i |
| Halaman Persetujuan Komisi Pembimbing | ii |
| Putusan Dewan Penguji | iii |
| Halaman Pernyataan Keaslian Tesis | iv |
| Halaman Motto dan Persembahan | v |
| Halaman Abstrak (bahasa Indonesia)..... | vi |
| Halaman <i>Abstract</i> (bahasa Inggris)..... | vii |
| Halaman Kata Pengantar..... | viii |
| Halaman Daftar Isi | x |
| Halaman Daftar Gambar | xv |
| Halaman Daftar Tabel..... | xvi |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Identifikasi Masalah..... | 14 |
| C. Batasan Masalah | 16 |
| D. Rumusan Masalah | 16 |
| E. Tujuan dan Manfaat Penelitian ` | 17 |
| 1. Tujuan Penelitian | 17 |
| 2. Manfaat Penelitian | 18 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 19 |
| A. Teori-teori yang Mendukung..... | 19 |
| a. Kepemimpinan..... | 19 |
| 1. Pengertian Kepemimpinan | 19 |
| 2. Prinsip Dasar Kepemimpinan..... | 21 |
| 3. Fungsi dan Tujuan Kepemimpinan | 22 |
| 4. Indikator Kepemimpinan..... | 25 |
| 5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan..... | 27 |

| | |
|----------------------------------------------------------------|-----------|
| b. Lingkungan kerja | 30 |
| 1. Pengertian Lingkungan kerja | 30 |
| 2. Prinsip-prinsip Dasar Lingkungan kerja | 32 |
| 3. Fungsi dan Tujuan Lingkungan kerja..... | 36 |
| 4. Indikator Lingkungan kerja..... | 37 |
| 5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan kerja | 39 |
| c. Motivasi | 41 |
| 1. Pengertian Motivasi..... | 41 |
| 2. Prinsip-prinsip Dasar Motivasi | 43 |
| 3. Fungsi dan Tujuan Motivasi..... | 44 |
| 4. Indikator Motivasi | 48 |
| 5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi | 50 |
| d. Kinerja Pegawai | 54 |
| 1. Pengertian Kinerja Pegawai | 54 |
| 2. Prinsip-prinsip Dasar Kinerja Pegawai | 55 |
| 3. Fungsi dan Tujuan Kinerja Pegawai | 56 |
| 4. Indikator Kinerja Pegawai..... | 57 |
| 5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai..... | 59 |
| B. Hasil Penelitian yang Relevan..... | 60 |
| C. Kerangka Pemikiran | 62 |
| D. Hipotesis | 63 |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN..... | 65 |
| A. Desain Penelitian | 65 |
| B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel | 66 |
| C. Populasi dan Sampel..... | 71 |
| D. Sumber Data..... | 72 |
| E. Teknik Pengumpulan Data | 73 |
| F. Instrumen Penelitian | 76 |
| G. Uji Coba Instrumen | 78 |

| | |
|---------------------------------------------------------|-----------|
| H. Uji Asumsi Klasik | 80 |
| 1. Teknik Analisis Data..... | 83 |
| J. Waktu dan Tempat Penelitian | 93 |
| BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 94 |
| A. Gambaran Umum Objek Penelitian | 94 |
| B. Analisis Deskriptif | 97 |
| a. Karakteristik Responden..... | 97 |
| b. Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen..... | 101 |
| c. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian..... | 106 |
| 1) Analisis Variabel Kepemimpinan (X1) | 107 |
| 2) Analisis Variabel Lingkungan Kerja (X2)..... | 118 |
| 3) Analisis Variabel Motivasi (Z) | 128 |
| 4) Analisis Variabel Kinerja Pegawai (Y) | 138 |
| C. Pengujian Hipotesis | 148 |
| a. Uji Asumsi Klasik | 148 |
| 1) Uji Normalitas Data..... | 148 |
| 2) Uji Heterokedastisitas..... | 149 |
| 3) Uji Multikolinearitas | 150 |
| 4) Uji Autokorelasi | 151 |
| b. Uji Analisis Jalur | 152 |
| 1) Uji Model Regresi Tahap I | 153 |
| 2) Uji Model Regresi Tahap II..... | 157 |
| 3) Model Struktural Regresi..... | 162 |
| c. Hasil Uji Hipotesis | 162 |
| 1) Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja | 162 |
| 2) Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja | 163 |
| 3) Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Motivasi..... | 163 |
| 4) Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Motivasi | 164 |
| 5) Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja | 164 |

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 6) Kepemimpinan Berpengaruh Tidak Lansung Terhadap Kinerja diintervening motivasi | 165 |
| 7) Lingkungan Kerja Berpengaruh Tidak Lansung Terhadap Kinerja diintervening Motivasi..... | 166 |
| D. Pembahasan | 167 |
| 1. Pengaruh Langsung Kepemimpinan Terhadap Kinerja..... | 167 |
| 2. Pengaruh Langsung Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja | 168 |
| 3. Pengaruh Langsung Kepemimpinan Terhadap Motivasi | 169 |
| 4. Pengaruh Langsung Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi | 170 |
| 5. Pengaruh Langsung Motivasi Terhadap Kinerja | 171 |
| 6. Pengaruh Tidak Langsung Kepemimpinan Terhadap Kinerja diintervening Motivasi..... | 171 |
| 7. Pengaruh Tidak Langsung Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja diintervening Motivasi..... | 172 |
| BAB V. SIMPULAN DAN SARAN | 174 |
| A. Simpulan | 174 |
| B. Saran..... | 177 |
| C. Implikasi Penelitian..... | 178 |
| DAFTAR PUSTAKA | 181 |
| LAMPIRAN | |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| Gambar 2.1 Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau | 63 |
| Gambar 3.1 Path Analysis..... | 85 |
| Gambar 4.1 Diagram Scatterplot..... | 149 |
| Gambar 4.2 Model Regresi Tahap I..... | 153 |
| Gambar 4.3 Model Regresi Tahap II..... | 157 |
| Gambar 4.4 Gabungan Model Regresi Tahap I dan II | 162 |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| Tabel 1.1 Data Demografi Kota Lubuklinggau..... | 4 |
| Tabel 1.2 Data Kendaraan Operasional Sat Pol PP Kota Lubuklinggau | 5 |
| Tabel 1.3 Data PNS Sat Pol PP Kota Lubuklinggau berdasarkan pendidikan | 6 |
| Tabel 1.4 Data PNS Sat Pol PP Kota Lubuklinggau..... | 7 |
| Tabel 2.1 Penelitian yang relevan | 60 |
| Tabel 3.1 Definisi operasional variabel | 68 |
| Tabel 3.2 Data sampel penelitian | 71 |
| Tabel 3.3 Skala likert dalam kuisioner..... | 75 |
| Tabel 3.4 Kisi-kisi instrumen penelitian | 76 |
| Tabel 3.5 Jadwal Penelitian..... | 93 |
| Tabel 4.1 Frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin..... | 98 |
| Tabel 4.2 Frekuensi responden berdasarkan usia..... | 98 |
| Tabel 4.3 Frekuensi responden berdasarkan pendidikan | 99 |
| Tabel 4.4 Frekuensi responden berdasarkan masa kerja..... | 100 |
| Tabel 4.5 Hasil uji validitas Kepemimpinan..... | 101 |
| Tabel 4.6 Hasil uji reliabilitas Kepemimpinan | 102 |
| Tabel 4.7 Hasil uji validitas Lingkungan Kerja | 102 |
| Tabel 4.8 Hasil uji reliabilitas Lingkungan Kerja..... | 103 |
| Tabel 4.9 Hasil uji validitas Motivasi | 104 |
| Tabel 4.10 Hasil uji reliabilitas Motivasi | 104 |
| Tabel 4.11 Hasil uji validitas Kinerja | 105 |
| Tabel 4.12 Hasil uji reliabilitas Kinerja | 106 |
| Tabel 4.13 Pernyataan 1 variabel Kepemimpinan | 107 |
| Tabel 4.14 Pernyataan 2 variabel Kepemimpinan | 108 |
| Tabel 4.15 Pernyataan 3 variabel Kepemimpinan | 109 |
| Tabel 4.16 Pernyataan 4 variabel Kepemimpinan | 109 |

| | |
|---------------------------------------------------------|-----|
| Tabel 4.17 Pernyataan 5 variabel Kepemimpinan | 110 |
| Tabel 4.18 Pernyataan 6 variabel Kepemimpinan | 111 |
| Tabel 4.19 Pernyataan 7 variabel Kepemimpinan | 111 |
| Tabel 4.20 Pernyataan 8 variabel Kepemimpinan | 112 |
| Tabel 4.21 Pernyataan 9 variabel Kepemimpinan | 113 |
| Tabel 4.22 Pernyataan 10 variabel Kepemimpinan | 113 |
| Tabel 4.23 Pernyataan 11 variabel Kepemimpinan | 114 |
| Tabel 4.24 Pernyataan 12 variabel Kepemimpinan | 115 |
| Tabel 4.25 Pernyataan 13 variabel Kepemimpinan | 116 |
| Tabel 4.26 Pernyataan 14 variabel Kepemimpinan | 116 |
| Tabel 4.27 Pernyataan 15 variabel Kepemimpinan | 117 |
| Tabel 4.28 Pernyataan 1 variabel Lingkungan Kerja..... | 118 |
| Tabel 4.29 Pernyataan 2 variabel Lingkungan Kerja..... | 118 |
| Tabel 4.30 Pernyataan 3 variabel Lingkungan Kerja..... | 119 |
| Tabel 4.31 Pernyataan 4 variabel Lingkungan Kerja..... | 120 |
| Tabel 4.32 Pernyataan 5 variabel Lingkungan Kerja..... | 120 |
| Tabel 4.33 Pernyataan 6 variabel Lingkungan Kerja..... | 121 |
| Tabel 4.34 Pernyataan 7 variabel Lingkungan Kerja..... | 122 |
| Tabel 4.35 Pernyataan 8 variabel Lingkungan Kerja..... | 122 |
| Tabel 4.36 Pernyataan 9 variabel Lingkungan Kerja..... | 123 |
| Tabel 4.37 Pernyataan 10 variabel Lingkungan Kerja..... | 124 |
| Tabel 4.38 Pernyataan 11 variabel Lingkungan Kerja..... | 124 |
| Tabel 4.39 Pernyataan 12 variabel Lingkungan Kerja..... | 125 |
| Tabel 4.40 Pernyataan 13 variabel Lingkungan Kerja..... | 126 |
| Tabel 4.41 Pernyataan 14 variabel Lingkungan Kerja..... | 126 |
| Tabel 4.42 Pernyataan 15 variabel Lingkungan Kerja..... | 127 |
| Tabel 4.43 Pernyataan 1 variabel Motivasi..... | 128 |
| Tabel 4.44 Pernyataan 2 variabel Motivasi..... | 128 |
| Tabel 4.45 Pernyataan 3 variabel Motivasi..... | 129 |

| | |
|-----------------------------------------------------------|-----|
| Tabel 4.46 Pernyataan 4 variabel Motivasi..... | 130 |
| Tabel 4.47 Pernyataan 5 variabel Motivasi..... | 130 |
| Tabel 4.48 Pernyataan 6 variabel Motivasi..... | 131 |
| Tabel 4.49 Pernyataan 7 variabel Motivasi..... | 132 |
| Tabel 4.50 Pernyataan 8 variabel Motivasi..... | 132 |
| Tabel 4.51 Pernyataan 9 variabel Motivasi..... | 133 |
| Tabel 4.52 Pernyataan 10 variabel Motivasi..... | 134 |
| Tabel 4.53 Pernyataan 11 variabel Motivasi..... | 134 |
| Tabel 4.54 Pernyataan 12 variabel Motivasi..... | 135 |
| Tabel 4.55 Pernyataan 13 variabel Motivasi..... | 136 |
| Tabel 4.56 Pernyataan 14 variabel Motivasi..... | 136 |
| Tabel 4.57 Pernyataan 15 variabel Motivasi..... | 137 |
| Tabel 4.58 Pernyataan 1 variabel Kinerja..... | 138 |
| Tabel 4.59 Pernyataan 2 variabel Kinerja..... | 138 |
| Tabel 4.60 Pernyataan 3 variabel Kinerja..... | 139 |
| Tabel 4.61 Pernyataan 4 variabel Kinerja..... | 140 |
| Tabel 4.62 Pernyataan 5 variabel Kinerja..... | 140 |
| Tabel 4.63 Pernyataan 6 variabel Kinerja..... | 141 |
| Tabel 4.64 Pernyataan 7 variabel Kinerja..... | 142 |
| Tabel 4.65 Pernyataan 8 variabel Kinerja..... | 142 |
| Tabel 4.66 Pernyataan 9 variabel Kinerja..... | 143 |
| Tabel 4.67 Pernyataan 10 variabel Kinerja..... | 144 |
| Tabel 4.68 Pernyataan 11 variabel Kinerja..... | 144 |
| Tabel 4.69 Pernyataan 12 variabel Kinerja..... | 145 |
| Tabel 4.70 Pernyataan 13 variabel Kinerja..... | 146 |
| Tabel 4.71 Pernyataan 14 variabel Kinerja..... | 146 |
| Tabel 4.72 Pernyataan 15 variabel Kinerja..... | 147 |
| Tabel 4.73 Output One Sampel Kolmogorov Smarnov Test..... | 148 |
| Tabel 4.74 Hasil uji multikolinieritas..... | 148 |

| | |
|-------------------------------------------------------|-----|
| Tabel 4.75 Hasil uji autokorelasi | 151 |
| Tabel 4.76 Hasil uji signifikasi parsial (uji t)..... | 152 |
| Tabel 4.77 Koefisien deteminasi..... | 154 |
| Tabel 4.78 Hasil uji signifikasi simultan | 155 |
| Tabel 4.79 Hasil uji signifikasi parsial (uji t)..... | 156 |
| Tabel 4.80 Koefisien deteminasi..... | 158 |
| Tabel 4.81 Hasil uji F..... | 160 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi pemerintah daerah merupakan lembaga yang menjalankan seluruh kegiatan pemerintah yang sumber legitimasinya berasal dari peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk daerah tersebut. Untuk membantu melancarkan kegiatan dan mengatur masyarakat, Pemerintah daerah mengeluarkan Peraturan Daerah (PERDA) yang disahkan bersama Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) dan Peraturan Kepala Daerah (PERKADA). Salah satu tujuan Peraturan Daerah (PERDA) dan Peraturan Kepala Daerah (PERKADA) adalah menjamin kepastian hukum, menciptakan, serta memelihara ketentraman dan ketertiban umum. Dalam pelaksanaannya diperlukan suatu kemampuan untuk menangani berbagai pelanggaran-pelanggaran yang menyangkut ketertiban daerah. Dalam rangka penegakkan PERDA, unsur utama sebagai pelaksana dilapangan diemban oleh Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP).

Berdasarkan ketentuan Pasal 255 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah yang menyatakan bahwa; Untuk membantu Kepala Daerah dalam menegakkan Peraturan Daerah (Peraturan Daerah) dan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat dibentuklah Satuan Polisi Pamong Praja (Satuan Polisi Pamong Praja), termasuk Satuan Polisi Pamong Praja (Satuan Polisi Pamong Praja) Kota

Lubuklinggau. Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau sebagai salah satu lembaga teknis daerah membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan yang baik, sehingga dapat memberikan pelayanan yang maksimal dan tugas-tugas lain sesuai dengan tanggung jawabnya.

Kewenangan tersebut diemban oleh Satuan Polisi Pamong Praja sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2018 tentang Satuan Polisi Pamong Praja. Satuan Polisi Pamong Praja mempunyai tugas membantu Kepala Daerah untuk menciptakan suatu kondisi daerah yang tenteram, tertib, dan teratur sehingga penyelenggaraan roda pemerintahan dapat berjalan dengan lancar dan masyarakat dapat melakukan kegiatannya dengan aman. Dengan demikian, disamping menegakkan Peraturan Daerah, Satuan Polisi Pamong Praja juga dituntut untuk menegakan kebijakan Pemerintah Daerah lainnya, yaitu Peraturan Kepala Daerah.

Untuk mengoptimalkan kinerja Satuan Polisi Pamong Praja, sebagai pelaksana dalam ketenteraman dan ketertiban dalam Daerah sesuai dengan Peraturan Daerah tersebut di atas, perlu dibangun kelembagaan Satuan Polisi Pamong Praja yang mampu mendukung terwujudnya kondisi daerah yang tenteram, tertib, dan teratur. Penataan kelembagaan Satuan Polisi Pamong Praja tidak hanya mempertimbangkan kriteria kepadatan jumlah penduduk di suatu daerah, tetapi juga beban tugas dan tanggung jawab yang diemban, budaya, sosiologi, serta risiko keselamatan polisi pamong praja.

Berdasarkan Peraturan Walikota Lubuklinggau Nomor 41 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja

Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau pasal 4, Polisi Pamong Praja bertugas : Satuan mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan kewenangan Daerah di bidang penegakkan Peraturan Daerah dan ketertiban umum serta melaksanakan tugas pembantuan yang diberikan oleh Pemerintah dan/atau Pemerintah Provinsi, Sedangkan di pasal 5 berbunyi : untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4, Satuan Polisi Pamong Praja mempunyai fungsi sebagai berikut : (a) perumusan kebijakan teknis, fasilitasi, koordinasi serta pembinaan teknis di bidang penegakan Peraturan Daerah, ketertiban umum dan ketentraman masyarakat dan pengembangan sumber daya manusia; (b) pelaksanaan kebijakan di bidang penegakan Peraturan Daerah, ketertiban umum dan ketentraman masyarakat dan pengembangan sumber daya manusia; (c) pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang penegakan Peraturan Daerah, ketertiban umum dan ketentraman masyarakat dan pengembangan sumber daya manusia; (d) pelaksanaan administrasi Satuan sesuai dengan lingkup tugasnya; dan (e) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota terkait dengan tugas dan fungsinya.

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut, Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau masih memiliki kendala, sehingga beberapa temuan lapangan menunjukkan bahwa: (1) Belum optimalnya pelaksanaan tugas Pol PP di lapangan, hal ini disebabkan karena tidak tersedianya operasional kegiatan secara maksimal, seperti kendaraan dan dana operasional yang terbatas.

(2).Patroli Rutin yang belum terlaksana secara maksimal, karena kekurangan jumlah personil.

Belum optimalnya pelaksanaan tugas Pol PP Kota Lubuklinggau disebabkan karena rentang wilayah kerja Pol PP Kota Lubuklinggau yang luas, yang meliputi delapan wilayah kecamatan, tiga pasar alternatif, satu pasar induk dan daerah-daerah lainnya, sementara jumlah anggota Pol PP yang ada masih terbatas. Karena keterbatasan jumlah personil, kendaraan dan biaya operasional Pol PP Kota Lubuklinggau menyebabkan kegiatan patroli rutin belum dapat dilakukan sepenuhnya.

Tabel 1.1
Data Demografi Kota Lubuklinggau

| No | Data | Jumlah |
|----|-------------------------------------|------------------------|
| 1 | Jumlah penduduk 229.063 jiwa | 229.063 jiwa |
| 2 | Luas Wilayah 401,50 Km ² | 401,50 Km ² |
| 3 | Jumlah APBD < 1 T | < 1 T |
| 4 | Rasio jumlah belanja aparatur | < 50% |

Sumber: *Laporan Renja Sat Pol PP Kota Lubuklinggau Tahun 2021*

Keterbatasan jumlah kendaraan operasional tersebut, terbukti hanya ada 2 (dua) mobil kendaraan patroli yang dimiliki oleh Kantor Pol PP Kota Lubuklinggau berupa Truk angkut yang dibeli pada tahun 2012 dan 2015 dan 1 (satu) *Singel Cabin*, selebihnya kendaraan dinas yang berada pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau tersebut lebih difungsikan kendaraan untuk jabatan. Padahal dalam program kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau, untuk meminilisir gangguan ketentraman dan ketertiban umum, kegiatan patroli sebaiknya dilakukan dalam dua kali sehari, yakni siang hari dan sore atau malam hari. Akan tetapi pada ada saat ini, kegiatan patroli hanya dilakukan 3 (tiga) kali seminggu.

Tabel 1.2
Kendaraan Operasional Satuan Pol PP Kota Lubuklinggau

| No | Jenis Kendaraan | Model | Tahun Pembelian | Kegunaan/Fungsi | Pemakai | Kondisi |
|----|-----------------|---------------------------|-----------------|-------------------------|------------|---------------|
| 1 | Roda 4 | Toyota Hilux Double Cabin | 2015 | Kendaraan Dinas Jabatan | Kasat | Baik |
| 2 | Roda 4 | Mitsubhisi Kuda | 2006 | Kendaraan Dinas Jabatan | Sekretaris | Sangat Kurang |
| 3 | Roda 4 | Toyota Hilux Singel Cabin | 2015 | Patroli | Kabid Ops | Baik |
| 4 | Roda 4 | Toyota Hilux Singel Cabin | 2018 | Patroli | Kasi Ops | Baik |
| 5 | Roda 4 | Mitsubhisi Truck | 2007 | Korps Musik | Anggota | Sedang |
| 6 | Roda 6 | Mitsubhisi Truck | 2012 | Angkut Personil | Anggota | Kurang |
| 7 | Roda 6 | Toyota Truck Dyna | 2015 | Angkut Personil | Anggota | Sedang |

Sumber: *Laporan Renja Sat Pol PP Kota Lubuklinggau Tahun 2021*

Belum optimalnya kinerja pelayanan kepada masyarakat tidak hanya disebabkan karena faktor sumber daya manusia yang terbatas, namun juga faktor penunjang yang lainnya yang sangat vital keberadaannya. Walaupun telah baiknya dan terpenuhinya sumber daya manusia secara kualitas maupun kuantitas, namun sarana dan prasarana kerja tidak terpenuhi maka sulit untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Peningkatan kualitas

sumber daya manusia akan mempengaruhi kinerja dari pegawai Satuan Polisi Pamong Praja. Upaya Satuan Polisi Pamong Praja sebagai aparat Pemerintah Daerah dalam penegakan Peraturan Daerah dan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat tidak semudah yang dibayangkan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja Satuan Polisi Pamong Praja, baik itu pengaruh internal maupun pengaruh eksternal. Hal ini dapat dilihat pada saat melaksanakan tugasnya baik dalam penegakan Peraturan Daerah, menyelenggarakan ketertiban umum, dan ketentraman masyarakat, tidak selalu mendapat sambutan positif dari masyarakat. Ada banyak pihak yang kurang setuju bahkan melakukan penolakan dengan keras. Selain penolakan karena tidak disukai juga menimbulkan dampak negatif terhadap kehidupan masyarakat tertentu.

Tabel 1.3
Perbandingan Data PNS Satuan Polisi Pamong Praja
Kota Lubuklinggau Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan
Tahun 2020 dan 2021

| No | Pendidikan | Jumlah | | | |
|---------------|------------|-----------|--------------|-----------|----------------|
| | | 2020 | Persentase % | 2021 | Persentase (%) |
| 1. | S2 | 2 | 3,03 | 3 | 3,70 % |
| 2. | S1 | 23 | 34,84 | 21 | 40,74 % |
| 3. | D3 | 1 | 1,52 | 1 | 1,85 % |
| 4. | SMA | 27 | 56,06 | 27 | 50,00 % |
| 5. | SMP | 3 | 4,54 % | 1 | 1,85 % |
| Jumlah | | 66 | 100 % | 53 | 100% |

Sumber: *DUK (2020), DUK (2021) Satpol PP Kota Lubuklinggau*

Dari tabel diatas perbandingan latar pendidikan pegawai Satpol PP Kota Lubuklinggau didominasi oleh pegawai yang memiliki latar belakang

pendidikan SMA dengan rincian yaitu tahun 2020 (per 31 Desember 2020) PNS Pendidikan SMA sebanyak 66 orang (56,06%), dan tahun 2021 (per 31 Desember 2021) PNS sebanyak 54 orang, Pendidikan SMA sebanyak 27 orang (50,00%).

Bila dilihat tampak latar belakang pendidikan pegawai Satpol PP Kota Lubuklinggau masih tergolong rendah, karena sebagian besar pendidikannya masih berlatar belakang SMA sederajat. Padahal bila dilihat dari pekerjaan yang dilaksanakannya, sudah seharusnya pegawai Satpol PP berlatar belakang pendidikan Strata Satu (S1), khususnya untuk ilmu hukum dan sosial. Karena mengingat pekerjaan Satpol PP dalam upaya penegakan peraturan daerah, tentu saja mereka sedikit banyaknya harus memiliki pengetahuan ilmu hukum dan sosial, karena mereka dalam melaksanakan pekerjaannya sering bersentuhan langsung dengan masyarakat, apalagi saat mereka melakukan penertiban dilapangan, tentu saja mereka harus memiliki pengetahuan mengenai norma-norma hukum yang berlaku sampai mengenai norma-norma yang berlaku pada sosial masyarakat.

Tabel 1.4
Data PNS Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau

| NO | NAMA / NIP | PANGKAT / GOL | JABATAN |
|----|-----------------------------------------------------|----------------------------|-------------------------------------------------------|
| 1 | WALYUSMAN, S.Sos. MM NIP. 19641207 198603 1 005 | Pembina Utama Muda IV.c | Kasat Sat Pol PP |
| 2 | MOBIN, S.Pd NIP.19650819 199210 1 001 | Pembina IV.b | Sekretaris |
| 3 | AGUMANTI, S.Sos NIP. 19750428 200604 1 010 | Pembina IV.a | Kabid Ketertiban Umum dan Ketertiban Masyarakat |
| 4 | MOHAMAD SYARIFIAN, SH NIP. 19840927 200212 1 003 | Penata Tk. I III.d | Kabid Penegakan PERDA |

| NO | NAMA / NIP | PANGKAT / GOL | JABATAN |
|-----------|-------------------------------------------------------------|----------------------------|-------------------------------------------------------|
| 5 | SERLIZA MAHARANI, S.Sos NIP. 19800904 201001 2 009 | Penata Tk. I III.d | Kabid Pengembangan SDM |
| 6 | HAMRONI NIP.19650706 198803 1 008 | Penata Tk. I III/d | Kasi Pengembangan Kapasitas SPM |
| 7 | MUHAMMAD HAKIM, S.Pd NIP. 19690403 199009 1 001 | Penata Tk. I III/d | Kasi Sarana,Prasarana & Logistik |
| 8 | TAUFIQ HIDAYAT M. NUR, SH NIP. 19810626 200903 1 001 | Penata Tk. I III/d | Kasi Pencegahan dan Deteksi Dini |
| 9 | HAFSAH, S.Pd NIP. 19831010 200501 2 011 | Penata Tk. I III/d | Jabatan Fungsional Ahli Muda |
| 10 | NADIRSYAH, SH NIP. 19780808 201001 1 015 | Penata Tk. I III/d | Kasi Penyelidikan dan Penyidikan |
| 11 | KOMARIAH SARAAN, SE NIP. 19811226 201001 2 019 | Penata Tk. I III/d | Kasubbag Umum dan Kepegawaian |
| 12 | DADANG JAYA JIMIANTO, SE NIP. 19741220 200604 1 005 | Penata III/c | Kasubbag Perencanaan dan Keuangan |
| 13 | A. Koba IBRAHIM, S.Sos.,M.A.P NIP. 19830327 200701 1 003 | Penata III/c | Kasi Ketertiban Umum |
| 14 | SULASMI, SE., M.A.P NIP. 19730504 200604 2 003 | Penata III/c | Kasi Hubungan Antar Lembaga |
| 15 | FAUZAN, SH NIP. 19720106 200312 1 004 | Penata III/c | Kasi Bina Masyarakat |
| 16 | FERIYANSYAH, SE NIP. 19761110 200801 1 002 | Penata Muda Tk. I III/b | Kasi Pengembangan Kapasitas Sat Pol PP dan PPNS |
| 17 | TA'ATALLAH, SE NIP. 19840714 200901 1 006 | Penata Muda Tk. I III/b | Kasi Oprasional dan Pengendalian |
| 18 | YUSDANDELI, SH 19720330 199202 1 001 | Pembina IV.a | Analisis Kerja Sama |
| 19 | EDWARSYAH, S.Sos NIP. 19740530 200604 1 004 | Penata III/c | Analisis Kerja Sama |
| 20 | SRI JUNIARTI, S.Sos NIP 19790623 200312 2 008 | Penata III/c | Analisis Kerja Sama |
| 21 | SAMSUROSO, S.Ip NIP. 19810415 200701 1 003 | Penata III/c | JF Pol PP Muda |
| 22 | HERDI, SE NIP. 19840904 200701 1 002 | Penata III/c | JF Pol PP Muda |
| 23 | AGUS HERIANTO S.Sos NIP. 19750804 200701 1 004 | Penata Muda Tk. I III/b | JF Pol PP Pertama |

| NO | NAMA / NIP | PANGKAT / GOL | JABATAN |
|-----------|----------------------------------------------------|----------------------------|-------------------------------------|
| 24 | NOVRIZAL, SE NIP. 19841106 200604 1 007 | Penata Muda Tk. I III/b | JF Pol PP Pertama |
| 25 | EMELDA YUANITA, A.Md NIP. 19770103 200312 2 003 | Penata Muda Tk. I III/b | JF Pol PP Mahir |
| 26 | SUROSO, S.Ip NIP. 19770627 200604 1 012 | Penata Muda Tk. I III/b | JF Pol PP Pertama |
| 27 | BAMBANG ASDI , SH NIP. 19830426 200701 1 002 | Penata Muda Tk. I III/b | JF Pol PP Pertama |
| 28 | WARIDI NIP. 19720220 200604 1 010 | Penata Muda III/a | JF Pol PP Mahir |
| 29 | TEDI ASMUNI NIP. 19740715 200604 1 006 | Penata Muda III/a | JF Pol PP Mahir |
| 30 | A. AGUS FITRIANSYAH NIP. 19790828 200604 1 015 | Penata Muda III/a | JF Pol PP Mahir |
| 31 | ALADIN NIP. 19830904 200604 1 005 | Penata Muda III/a | JF Pol PP Mahir |
| 32 | ZULAINI NIP. 19860507 200604 2 003 | Penata Muda III/a | JF Pol PP Mahir |
| 33 | ADY CHANDRA NIP. 19750416 200701 1 005 | Penata Muda III/a | JF Pol PP Mahir |
| 34 | ANDRIANSYAH NIP. 19830223 200701 1 002 | Penata Muda III/a | JF Pol PP Mahir |
| 35 | FIRDAUS NIP.19741130 200604 1 012 | Penata Muda III/a | Staf Sarana,Prasarana & Logistik |
| 36 | HASBULLAH NIP. 19751020 200604 1 007 | Pengatur Tk.I II/d | Pengadministrasi Keuangan |
| 37 | EKA AFIAN NIP. 19800921 200701 1 002 | Pengatur Tk.I II/d | JF Pol PP Pelaksana |
| 38 | DARMAWAN NIP. 19750518 200604 1 006 | Pengatur Tk.I II/d | JF Pol PP Pelaksana |
| 39 | ASEP FIRMAN NIP. 19851215 200901 1 001 | Pengatur Tk.I II/d | JF Pol PP Pelaksana |
| 40 | DEDI NIP. 19811210 200901 1 011 | Pengatur Tk.I II/d | JF Pol PP Pelaksana |
| 41 | SUDARWIN NIP. 19760512 200604 1 014 | Pengatur II/c | JF Pol PP Pelaksana |

| NO | NAMA / NIP | PANGKAT / GOL | JABATAN |
|----|------------------------------------------------|-----------------------------|------------------------------------------|
| 42 | FITRI YANSYAH NIP.19830720 201001 1 006 | Pengatur II/c | Staf Pengembangan Sumber Daya Manusia |
| 43 | SOLEHAN EFFENDI NIP. 19731024 200501 1 001 | Pengatur II/c | Komandan Petugas Keamanan |
| 44 | BERLIAN SRIWIJAYA NIP.19690825 201212 1 001 | Pengatur II/c | JF Pol PP Pelaksana |
| 45 | DEDI NIP. 19770107 201212 1 002 | Pengatur II/c | JF Pol PP Pelaksana |
| 46 | GUNAWAN NIP. 19790422 201212 1 001 | Pengatur II/c | JF Pol PP Pelaksana |
| 47 | NUZAILI NIP. 19800416 200103 1 001 | Pengatur II/c | JF Pol PP Pelaksana |
| 48 | ARDI NIP. 19810105 201212 1 004 | Pengatur II/c | JF Pol PP Pelaksana |
| 49 | IKSAN SAUKANI NIP. 19820521 201212 1 002 | Pengatur II/c | JF Pol PP Pelaksana |
| 50 | HAINUN NIP. 19680805 201212 2 001 | Pengatur Muda Tk.I II/b | Petugas Keamanan |
| 51 | SOPIYAN NIP. 19850105 201001 1 002 | Pengatur Muda Tk.I II/b | Staf Umum dan Kepegawaian |
| 52 | HELMI SUGIARTO NIP. 19860313 201212 1 003 | Pengatur Muda Tk. I II/b | JF Pol PP Pelaksana |
| 53 | SUROSO NIP.19710228 201212 1 002 | Juru Tk.I I / d | Staf Umum dan Kepegawaian |

Sumber: *Data PNS Satpol PP Kota Lubuklinggau (2021)*

Tabel diatas merupakan data PNS pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau tahun 2021 dengan jumlah PNS sebanyak 53 orang pegawai dengan rincian 1 orang Kepala Satuan, 1 orang Sekretaris, 3 orang Kepala Bidang, 2 orang Kepala Sub Bagian, 9 orang Kepala Seksi dan 37 orang Staf Pelaksana.

Kepemimpinan merupakan proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dari anggota kelompok. Salah satu tantangan yang dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana ia dapat menggerakkan bawahannya agar mau dan bersedia mengarahkan kemampuannya untuk kepentingan organisasi. Sering kali dijumpai pemimpin yang menggunakan kekuasaannya secara mutlak dan memerintahkan bawahan tanpa memperhatikan kepentingan bawahan. Hal ini dapat menimbulkan suatu hubungan yang tidak harmonis dalam organisasi.

Pemimpin berfungsi sebagai penghubung antar bidang dalam suatu organisasi. Organisasi yang dibuat dengan demokratis memiliki suatu kelebihan, dimana setiap tugas dan wewenang dari pengurus organisasi tersebut diatur sedemikian rupa, sehingga jelas bagian-bagian tugas dari masing-masing pengurus, yang mana nantinya tidak akan terjadi campur tangan antar bagian dalam organisasi tersebut. Pembagian tugas ini juga sangat efisien dan efektif bila diterapkan dalam suatu organisasi dimana tujuan utama dari organisasi adalah tercapainya tujuan dan kepentingan bersama.

Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau, kepemimpinan sangat dibutuhkan dan diperlukan untuk untuk menjalankan organisasi. Pemimpin merupakan salah satu faktor penentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Berhasil atau gagalnya suatu usaha dalam organisasi ditentukan oleh pemimpin. Dalam hal ini perusahaan memerlukan pemimpin yang mampu mengarahkan, menggerakkan, dan mengembangkan usaha-usaha bawahan sesuai dengan sasaran organisasi. Sasaran tersebut dapat terwujud jika pegawai satu dengan lainnya mampu bekerja sama dengan koordinasi dengan pemimpin yang mampu menggerakkan dan mengarahkan

anggotanya. Berdasarkan observasi awal disimpulkan bahwa, “Pemimpin pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau harus bisa memberdayakan kemampuan (*empowering ability*) bawahan, melaksanakan pengawasan melekat terhadap bawahan, kurangnya sifat konsisten dan komitmen yang tinggi apa yang diucapkan dengan yang diperbuat dan rendahnya dukungan terhadap bawahan”

Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau sebagai organisasi pemerintah daerah melaksanakan tugas dan fungsi sebagai penegak perda, ketertntaman dan ketertiban umum dan perlindungan masyarakat pada dasarnya membutuhkan lingkungan kerja nyaman dan aman dalam bekerja. Berdasarkan hasil obsevasi disimpulkan bahwa, “fasilitas untuk pegawai dalam melaksanakan tugas masih belum memadai, pekerjaan yang monoton yang dapat menimbulkan rasa jenuh akibat kurangnya variasi dalam pekerjaan, karena masih ada anggota yang melaksakan tugas pengamanan secara terus menerus tanpa diganti secara berkala, hubungan kerja yang dirasa bawahan dengan atasan bersifat formalitas karena kurangnya rasa kekeluargaan dan hubungan sesama pegawai yang masih kurang solid dalam melaksanakan tugas.”

Pada permasalahan diatas tentu tidak akan baik bila dibiarkan begitu saja. Lingkungan kerja berpengaruh dalam keberhasilan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau, lingkungan kerja bersentuhan langsung dengan pegawai yang bekerja menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat dan motivasi kerja para pegawai serta lingkungan kerja yang terjaga juga baik untuk kenyamanan pribadi maupun dalam hal mengerjakan tugas pekerjaan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dan kurang nyaman dapat

menurunkan semangat dan motivasi kerja pegawai sehingga pada akhirnya kinerja menjadi menurun.”

Pegawai dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Pegawai bukan semata objek dalam pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga menjadi subjek/pelaku. Pegawai dapat menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam pencapaian tujuan organisasi, serta mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya dalam pekerjaan. Selain itu, pegawai memberikan kontribusi kepada organisasi berupa kemampuan, keahlian dan keterampilan yang dimiliki, sedangkan organisasi diharapkan memberikan imbalan dan penghargaan kepada pegawai secara adil sehingga dapat memberikan motivasi kerja.

Motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas suatu instansi atau organisasi. Tanpa adanya motivasi dari para pegawai untuk bekerja sama bagi kepentingan organisasi/instansi maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para pegawai, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan instansi/organisasi dalam mencapai tujuannya. Berdasarkan observasi awal pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau, ditemukan beberapa fenomena motivasi kerja pegawai sebagai berikut : “belum memadainya tunjangan yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang masih kurang menyenangkan dan masih rendahnya penghargaan atas prestasi kerja sehingga semangat bekerja berkurang.”

Berdasarkan beberapa fenomena di atas bahwa kepemimpinan yang mumpuni, lingkungan kerja yang memadai akan dapat menimbulkan suasana

kerja yang dapat membuat pegawai bekerja lebih giat dan secara otomatis juga dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai yang berdampak langsung pada produktifitas kerja pegawai. Apabila pegawai merasa nyaman dengan pemimpin dan lingkungan kerjanya, maka pegawai akan dapat mengatasi tekanan-tekanan yang dihadapi, sehingga pegawai akan cenderung menyukai pekerjaan dan bersemangat dalam melaksanakannya, tetapi bila pegawai merasa lingkungan kerjanya membosankan, maka pegawai akan mengalami tekanan dalam bekerja.

Tingkat kinerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau belum sepenuhnya maksimal, karena berdasarkan observasi awal belum maksimalnya pegawai dalam melaksanakan pekerjaan baik secara tepat waktu maupun dalam pencapaian sasaran kerja, kualitas pegawai masih rendah (quality of work), masih rendahnya kerjasama sesama pegawai dan masih rendahnya kreativitas pegawai.

Berdasarkan dari uraian di atas, maka penulis tertarik untuk membuat sebuah karya tulis ilmiah dalam bentuk Tesis dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan analisa pengamatan yang dilakukan penelitian, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Aspek Kepemimpinan

- 1) Masih kurangnya memberdayaan kemampuan (*empowering ability*) bawahan
- 2) Masih kurangnya pengawasan terhadap pegawai
- 3) Masih kurangnya sifat konsisten dan komitmen yang tinggi apa yang diucapkan dengan yang diperbuat.
- 4) Masih rendahnya dukungan terhadap bawahan

b. Aspek Lingkungan Kerja

- 1) Belum memadainya fasilitas untuk pegawai dalam melaksanakan tugas.
- 2) Pekerjaan yang monoton yang dapat menimbulkan rasa jenuh akibat kurangnya variasi dalam pekerjaan.
- 3) Hubungan dengan atasan hanya bersifat formalitas.
- 4) Hubungan sesama pegawai yang masih kurang kompak

c. Aspek Motivasi

- 1) Belum memadainya tunjangan yang adil dan kompetitif
- 2) Lingkungan kerja yang masih kurang menyenangkan
- 3) Masih rendahnya penghargaan atas prestasi kerja sehingga semangat bekerja berkurang.

d. Aspek Kinerja Pegawai

- 1) Belum maksimalnya pegawai dalam melaksanakan pekerjaan baik secara tepat waktu maupun dalam pencapaian sasaran kerja.

- 2) Kualitas pegawai masih rendah (quality of work).
- 3) Masih rendahnya kerjasama sesama pegawai.
- 4) Masih rendahnya kreativitas pegawai.

C. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau”

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah hasil analisis latar belakang dan batasan masalah diatas adalah sebagai berikut :

- 1: Apakah ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau.
- 2: Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau.
- 3: Apakah ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau.
- 4: Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau.
- 5: Apakah ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau.

- 6: Apakah ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja diintervening Motivasi pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau.
- 7: Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja diintervening Motivasi pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau.

E. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian

Penelitian ini yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah :

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau.
3. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau.
4. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau.
5. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau.
6. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja diintervening Motivasi pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau.
7. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja diintervening Motivasi pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau.

b. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1) Bagi penulis

Manfaat yang diperoleh dari penelitian dapat sebagai penambahan dan pengembangan pengetahuan manajemen khususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

2) Manfaat Teoritis

Sebagai sarana untuk menerapkan ilmu pengetahuan khususnya sumber daya manusia yang telah diperoleh di bangku kuliah dengan kenyataan yang ada dilapangan tentang fenomena pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi dan kinerja pegawai.

3) Bagi Organisasi

Dapat dijadikan referensi organisasi sebagai pertimbangan atau masukan dalam pengambilan keputusan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kepemimpinan, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja pegawai dengan mediasi motivasi.

4) Bagi pihak lain

Memberikan informasi data yang dapat dijadikan dasar untuk pengambilan keputusan dalam bidang kepegawaian, sebagai tambahan pengetahuan, dan dapat juga digunakan sebagai sumber informasi bagi kelengkapan suatu penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Teori – Teori Yang Mendukung

a. Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Istilah kepemimpinan secara harfiah berasal dari kata dasar “pimpin” yang artinya mengarahkan, membina, mengatur, menuntun, menunjukkan, atau memengaruhi bimbing atau tuntun. Dari kata “pimpin” lahirlah kata kerja “memimpin” yang artinya membimbing atau menuntun dan kata benda “pemimpin” yaitu orang yang berfungsi memimpin, atau orang yang membimbing atau menuntun.

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan (Fahmi, 2017)

Kepemimpinan adalah kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan (Afandi, 2018).

Kepemimpinan adalah rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sutarto, 2018)

Pengertian Kepemimpinan dalam (Gibson dalam Mardiana, 2014) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah suatu usaha menggunakan suatu gaya mempengaruhi dan tidak memaksa untuk memotivasi individu dalam mencapai tujuan.

Sedangkan menurut Griffin dalam (Fahmi, 2014) mengatakan pemimpin adalah individu yang mampu mempengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan: pemimpin adalah individu yang diterima oleh orang lain sebagai pemimpin.

Berbeda dengan pengertian lainnya kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Wahyudi, 2017).

Kepemimpinan adalah kemampuan suatu proses kemampuan mempengaruhi aktifitas kelompok untuk mencapai tujuan bersama (Rauch & Behling dalam Ansory & Indrasari, 2018).

Dari beberapa definisi di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan seni atau kemampuan serta kekuatan seseorang untuk menggunakan dan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang

yang diinginkan oleh kelompoknya yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok yang diinginkan.

2. Prinsip-Prinsip Dasar Kepemimpinan.

Dalam (by *andlearning*, 2017) Ada 5 prinsip dasar kepemimpinan yang sangat penting yaitu : Kepemimpinan bukan teori tetapi tindakan karena dengan bertindak mereka akan memahami bagaimana seharusnya seorang pemimpin berfungsi dengan efektif; Kepemimpinan lebih berbicara masalah kepedulian karena tanpa kepedulian seseorang tidak akan mampu memimpin orang lain dengan optimal; Kepemimpinan adalah pengaruh, sehingga jika orang yang anda pimpin tidak mengikuti apa yang anda katakan, anda harus introspeksi diri apa yang masih kurang dari diri anda; Kepemimpinan adalah role model dimana seluruh hidup anda seperti lemari pajang yang dilihat oleh oranglain, orang akan menilai dan mengikuti apa yang anda contohkan; Kepemimpinan membutuhkan kombinasi otak dan otot yang seimbang terutama jika menghadapi orang yang sulit kadangkala pemimpin harus berani menggunakan otot (sikap tegas).

Menurut Tambunan dalam Suarga (2017) prinsip-prinsip kepemimpinan yaitu : Melayani, prinsip pertama yang paling penting harus diketahui oleh seorang pemimpin adalah memberikan pelayanan yang baik sebagai tujuan utama. Dalam teori kepemimpinan, pemimpin yang efektif harus bisa melayani guna memenuhi kebutuhan dan

keinginan, sehingga meningkatkan kesejahteraan orang-orang yang dipimpinnya. Dengan prinsip melayani, seorang pemimpin akan lebih mengutamakan kepentingan orang-orang yang dipimpinnya (para bawahan, pengikutnya, masyarakat umum) dibanding lebih mendahulukan kepentingan pribadi atau kelompok.

Menurut Northouse dalam Suarga (2017) kepemimpinan yang melayani merupakan pendekatan yang berfokus pada kepemimpinan dari sudut pandang pemimpin dan perilakunya, empati serta mengembangkan yang baik bagi yang dipimpinnya. Dengan kreatifitas pemimpin juga akan berani menciptakan peluang-peluang dan berani menghadapi tantangan tantangan besar dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

3. Fungsi dan Tujuan Kepemimpinan.

1) Fungsi Kepemimpinan.

Dalam (Zainal, Hadad, & Ramly, 2017) secara operasional dikelompokkan ke dalam lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu: “Fungsi intruksi yakni : Komunikasi satu arah, pemimpin sebagai komunitator merupakan penentu kebijakan agar keputusan dilakukan secara efektif; mampu memotivasi orang lain untuk mengikuti perintah. Fungsi konsultasi yakni : komunikasi dua arah, dimana penetapan keputusan pemimpin perlu mempertimbangkan kepada pegawainya untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (feedback) sehingga keputusan yang diambil akan lebih mudah mendapatkan dukungan. Fungsi partisipasi yakni : Pemimpin harus berusaha mengaktifkan keikutsertaan pegawainya baik dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaannya. Partisipasi bukan berarti bertindak bebas tetapi lebih terarah dalam kerja sama dengan tidak mencampuri atau

mengambil tugas pokok orang lain. Fungsi delegasi yakni : Memberikan limpahan wewenang atau menetapkan keputusan baik dalam konteks persetujuan ataupun tidak dari pimpinan. Sedangkan orang yang di percaya penerima delegasi diyakini merupakan tangan kanan pimpinan. Fungsi pengendalian yakni : Kepemimpinan yang efektif sehingga mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah untuk tercapainya tujuan bersama.”

Menurut Kartono dalam Pitrajaya dan Sukoco (2017) Fungsi kepemimpinan ialah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi motivasi kerja, mengarahkan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang baik, memberikan pengawasan yang efisien, dan r-embawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dicapai sesuai dengan ketentuan dan perencanaan.

Menurut Suwatno dan priansa dalam Pitrajaya dan Sukoco (2017), seorang pemimpin yang efektif adalah seorang yang mampu menampilkan dua fungsi penting, yaitu:

- a) Fungsi yang berhubungan dengan tugas atau pemecahan masalah yaitu menyangkut pemberian saran penyelesaian, informasi dan pendapat.
- b) Fungsi-fungsi pemeliharaan kelompok atau sosial yaitu segala sesuatu yang dapat membantu kelompok berjalan lebih lancar persetujuan dengan kelompok lain, penengahan perbedaan kelompok dan sebagainya.

Tujuan kepemimpinan meliputi tujuan organisasi, tujuan kelompok, tujuan pribadi anggota kelompok, dan tujuan pribadi pemimpin. Tujuan organisasi dimaksudkan untuk memajukan organisasi yang bersangkutan dan menghindari diri dari maksud-maksud yang irasional Organisasi yang ada.

Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang perilaku orang lain atau kelompok di dalam suatu perusahaan yang merupakan sinergi dalam rangka mencapai tujuannya, Jurnal Administrasi Bisnis Oleh (Fikri D. Fadude, dkk, 2019)

2) **Tujuan Kepemimpinan.**

Dalam Reporter *Jevi Nugraha*. Adapun tujuan kepemimpinan adalah sebagai berikut: **Sarana untuk Mencapai Tujuan**, Kepemimpinan merupakan salah satu sarana yang penting dalam mencapai sebuah tujuan. Melalui kepemimpinan, setiap individu dapat memperhatikan cara seorang pemimpin dalam mewujudkan tujuan atau keinginannya. Dengan begitu, kepemimpinan bisa digunakan sebagai tolok ukur dalam usaha mencapai tujuan tersebut. **Memberi Motivasi**, Selain untuk mencapai tujuan, kepemimpinan juga memiliki tujuan untuk memberi motivasi kepada orang lain. Tentu saja hal ini perlu dilakukan sebagai salah satu cara untuk mempertahankan dan meningkatkan motivasi yang ada dalam diri mereka.

Tujuan kepemimpinan adalah sebagai Perencanaan, Pengorganisasian, Penggerakan, Pengendalian (Sutrisno, 2016).

4. Indikator Kepemimpinan.

Indikator Kepemimpinan Menurut (R.Terry dalam Fahmi, 2017) ada beberapa indikator dalam memahami tentang kepemimpinan, yaitu: Stabilitas Emosi merupakan reaksi individu, baik secara emosi maupun fisik, dapat diprediksi dan tidak mengejutkan. Seorang pemimpin tidak boleh berprasangka jelek terhadap bawahannya, ia tidak boleh cepat marah dan percaya pada diri sendiri harus cukup besar. Hubungan Manusia Mempunyai pengetahuan tentang hubungan manusia. Proses interaksi yang dilakukan manusia berupa komunikasi persuasif yang melibatkan psikologi, perasaan, dan pikiran manusia.

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

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

Dalam (Umi dan Hartono, 2016) Indikator dari kepemimpinan yaitu: Kemampuan mengarahkan; Membimbing; Mempengaruhi orang lain; Sikap dan tanggung jawab; Kepentingan bersama.

Adapun yang menjadi dimensi dan indikator kepemimpinan menurut (Afandi, 2018) adalah:

- 1) Dimensi Karakteristik Kepemimpinan : Kematangan spritual, sosial dan fisik; Menunjukkan keteladanan; Dapat memecahkan masalah dengan kreatif; Memiliki kejujuran; Mempunyai keterampilan berkomunikasi.
- 2) Kepemimpinan Efektif : Memiliki motivasi yang kuat untuk memimpin; Tanggung jawab; Disiplin; Mempunyai banyak relasi; Cepat mengambil keputusan.

Dimensi kepemimpinan dalam (Edison, 2016) terdiri dari : Memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasikan dengan baik; Kepedulian kepada anggota dan lingkungan; Merangsang anggota untuk meningkatkan kompetensi; Menjaga kekompakan anggota tim dan Menghargai perbedaan dan keyakinan.

Namun adanya indikator kepemimpinan dalam (Busro, 2018) yaitu: Gaya kepemimpinan; Tipe kepemimpinan; Dukungan kepemimpinan; Pelibatkan kepemimpinan dalam melaksanakan fungsi kepemimpinan.

Adapun indikator dari kepemimpinan menurut Pamudji dalam (Jurnal H. Zulkifli dkk, 2016) meliputi :

- 1) Pengaruh yaitu : Pengaruh yang diberikan pemimpin pada bawahannya yang akan membantu pencapaian tujuan organisasi yang telah

ditetapkan dengan cara menunjukkan keteladanan, dan kewibawaan secara efektif dan efisien.

- 2) Informasi yakni, Usaha yang dilakukan pemimpin untuk menyampaikan berita, peran baik secara langsung maupun tidak langsung kepada bawahannya, sehingga pegawai atau bawahannya mengerti dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi.
- 3) Pengambilan Keputusan yaitu, Usaha yang dilakukan pemimpin dalam menentukan strategi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien, dengan memperhatikan saran dari para bawahannya maupun keputusan yang diambil dengan tetap memperhatikan visi dan misi organisasi.
- 4) Memotivasi adalah, Usaha yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk dapat memberikan dorongan, memenuhi harapan dan memberikan penghargaan kepada pegawai atau bawahannya sehingga bawahan merasa termotivasi melakukan pekerjaan dengan ikhlas dan senang hati untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan.

Seperti yang telah kita ketahui Kepemimpinan adalah kemampuan yang sanggup meyakinkan orang lain supaya bekerjasama dibawah pimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai tujuan tertentu.

namun ada beberapa faktor-faktor penting yang mempengaruhi kepemimpinan tersebut menurut (T Melisa, 2017), di antaranya adalah :

“Faktor Kemampuan Personal Pengertian kemampuan personal adalah kombinasi antara potensi sejak pemimpin dilahirkan ke dunia sebagai manusia dan faktor pendidikan yang ia dapatkan. Jika seseorang lahir dengan kemampuan dasar kepemimpinan, ia akan lebih hebat jika mendapatkan perlakuan edukatif dari lingkungan, jika tidak, ia hanya akan menjadi pemimpin yang biasa dan standar. Sebaliknya jika manusia lahir tidak dengan potensi kepemimpinan namun mendapatkan perlakuan edukatif dari lingkungannya akan menjadi pemimpin dengan kemampuan yang standar pula. Dengan demikian antara potensi bawaan dan perlakuan edukatif lingkungan adalah dua hal tidak terpisahkan yang sangat menentukan hebatnya seorang pemimpin; Faktor Jabatan Pengertian jabatan adalah struktur kekuasaan yang pemimpin duduki. Jabatan tidak dapat dihindari terlebih dalam kehidupan modern saat ini, semuanya seakan terstrukturifikasi. Dua orang mempunyai kemampuan kepemimpinan yang sama tetapi satu mempunyai jabatan dan yang lain tidak maka akan kalah pengaruh. sama-sama mempunyai jabatan tetapi tingkatannya tidak sama maka akan mempunyai pengaruh yang berbeda; Faktor Situasi dan Kondisi Pengertian situasi adalah kondisi yang melingkupi perilaku kepemimpinan. Disaat situasi tidak menentu dan kacau akan lebih efektif jika hadir seorang pemimpin yang karismatik. Jika kebutuhan organisasi adalah sulit untuk maju karena anggota organisasi yang tidak berkepribadian progresif maka perlu pemimpin transformasional. Jika identitas yang akan dicitrakan organisasi adalah religiusitas maka kehadiran pemimpin yang mempunyai kemampuan kepemimpinan spritual adalah hal yang sangat signifikan. Begitulah situasi berbicara, ia juga memilah dan memilih kemampuan para pemimpin, apakah ia hadir disaat yang tepat atau tidak

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah interpretasi moral dan peristiwa hidup yaitu keyakinan, harapan, optimis, keuletan, interpretasi moral, peristiwa, (Timotius, 2016).

Faktor —faktor yang mempengaruhi kepemimpinan. Menurut (Davis dalam Imron, 2015) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah:

- a) Kecerdasan, Seorang pemimpin harus mempunyai kecerdasan yang melebihi para anggotanya.
- b) Kematangan dan keluasan sosial (*Social manutary and breadth*)
Seorang pemimpin biasanya memiliki emosi yang stabil, matang, memiliki aktivitas dan pandangan yang cukup matang.
- c) Motivasi dalam dorongan prestasi (*Inner motivation and achievement drives*), Dalam diri seorang pemimpin harus mempunyai motivasi dan dorongan untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut Komang Ardana dan Ni wayan Mujiati di dalam buku *Prilaku Organisasi atau Perusahaan* mengatakan ada beberapa faktor tertentu yang dapat mempengaruhi proses kepemimpinan dalam suatu organisasi faktor-faktor tersebut, yaitu :

”Karakteristik pribadi pemimpin Yang sangat menonjol adalah inteligensi. Umumnya pemimpin akan mempunyai taraf inteligensi yang lebih tinggi dari pada yang dipimpin. Selain itu ada karakteristik lain seperti kecerdasan dan memotivasi; Kelompok yang dipimpin Kumpulan dari pada karakteristik pribadi seorang pemimpin seperti yang diuraikan di atas itu belum berarti apa-apa,

sebelum ia menggunakan sebagai alat untuk menginterpretasi tujuan yang harus dicapai olehnya; Situasi Setiap pemimpin akan berfungsi pada suatu situasi, yang berupa situasi manusia, fisik dan waktu. Tiap-tiap perubahan situasi membutuhkan perubahan dalam macam kemampuan memimpin. Dengan kata lain bahwa setiap situasi adalah unik, maka untuk tiap situasi dibutuhkan pemimpin yang spesifik dan fleksibel untuk menghadapi situasi yang dahsyat”

Dari beberapa definisi di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan seni atau kemampuan serta kekuatan seseorang untuk menggunakan dan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok yang diinginkan. Kepemimpinan adalah ilmu dan proses. Sebagai ilmu, yakni kepemimpinan dapat dipelajari sebab, memiliki beberapa prinsip yang dapat dipublikasikan sehingga dapat meningkatkan efektivitas kepemimpinan itu sendiri. Sedangkan kepemimpinan memiliki fungsi, yaitu merupakan bentuk upaya untuk mewujudkan kepemimpinan yang efektif, maka kepemimpinan harus dijalankan sesuai dengan fungsinya.

b. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat

mempengaruhi pelaksanaan kerja.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2017),

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Hasibuan, 2016)

Menurut Sarwoto dalam (Sedarmayanti, 2017) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni : Lingkungan tempat kerja/Lingkungan kerja fisik (physical working environment); dan Suasana kerja/Lingkungan kerja non fisik (Non - Physical Working Environment).

Dalam (Sedarmayanti, 2017), “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diemban kepadanya, misalnya, dengan adanya AC (*Air Conditioner*) , penerangan yang memadai dan sebagainya (Afandi, 2018).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang berperan penting dan dapat mempengaruhi diri pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan (Alex S. Nitisemito dala, Aqila, 2018).

Lingkungan kerja adalah keseluruhan saran dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketengan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut (Sutrisno dalam Aqila, 2018).

2. Prinsip-Prinsip Dasar Lingkungan Kerja

Dalam pandangan manajemen modern pada saat ini, banyak organisasi yang telah menyadari dan menyediakan anggaran yang porposional untuk membuat lingkungan kerja yang bisa membuat karyawan nyaman. Salah satu tujuannya adalah untuk mendukung suasana kerja yang baik, sehingga dapat memotivasi dan membangkit

semangat kerja karyawan guna mencapai produktifitas yang tinggi. Lingkungan kerja harus diperhatikan secara serius dengan memperhatikan prinsip-prinsip dalam (Aqilah 2018) : Fasilitas kerja, yaitu benda yang digunakan untuk mempermudah pekerjaan kita sehari-hari, baik itu peralatan maupun perlengkapan kerja atau sarana dan prasarana; Kondisi Kerja, yakni serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat kerja, kondisi meliputi struktur kerja, penerangan, sirkulasi udara, tata letak ruang dan keamanan; Kerjasama, yaitu hubungan kerjasama yang terjalin baik antara atasan dan karyawan untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan optimal.

Lingkungan kerja haruslah memiliki desain yang sedemikian rupa agar para pekerja dapat menciptakan suatu hubungan kerja yang mengikat para pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila para karyawan dapat melaksanakan kegiatan bekerja dengan optimal, aman, sehat dan nyaman. Lingkungan kerja yang buruk dapat memberikan dampak yang tidak baik perusahaan karena membuat para pekerjanya tidak dapat bekerja secara efisien (Aqila, 2018).

Jain dan Kaur (2014) berpendapat konsep lingkungan kerja meliputi aspek fisik, psikologis dan sosial yang mempengaruhi kondisi kerja. Lingkungan kerja memiliki dampak positif dan negatif pada

psikologis dan kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja dapat digambarkan sebagai lingkungan di mana orang bekerja yakni meliputi lingkungan fisik (misalnya kebisingan, peralatan, suhu), dasar-dasar pekerjaan itu sendiri (misalnya beban kerja, tugas, kompleksitas), fitur bisnis yang luas (misalnya budaya, sejarah) dan bahkan latar belakang bisnis tambahan (misalnya pengaturan industri, pekerja hubungan). Jain dan Kaur (2014) membagi lingkungan kerja menjadi tiga dimensi yaitu:

- 1) Lingkungan fisik merupakan lingkungan yang dapat mengakibatkan seseorang untuk menyesuaikan kecocokannya dengan tempatnya bekerja : Ventilasi dan suhu: lingkungan yang sehat; Kebisingan: suara ditempat kerja tidak mengganggu; Penerangan: pencahayaan yang cukup ditempat kerja; Fasilitas: fasilitas lingkungan kerja yang disediakan memadai

- 2) Lingkungan mental merupakan kondisi yang dialami seseorang pada tempatnya bekerja. Lingkungan mental terdiri dari : Kelelahan yakni karyawan menjadi kelelahan karena tingginya beban kerja yang dikerjakan dalam suatu waktu Kebosanan: kebosanan kerja dapat terjadi akibat rasa tidak enak, pekerjaan yang monoton, kurang bahagia, kurang istirahat, dan kelelahan; Monoton yakni suatu pekerjaan yang sifatnya rutin tanpa variasi akan dapat menimbulkan rasa bosan karena pekerjaan yang dilakukan akan terasa monoton;

Sikap dan perilaku rekan kerja: komunikasi yang baik antar rekan kerja

- 3) Lingkungan sosial adalah lingkungan tempat seseorang melakukan interaksi dengan orang lain. Lingkungan sosial terdiri dari: Ruang gerak yang diperlukan: kemudahan setiap karyawan untuk berkomunikasi dengan siapa saja; Kebersihan: kebersihan ditempat kerja terjaga; Keamanan: keamanan ditempat kerja terjaga

Dalam (Sedarmayanti, 2017) menjelaskan Lingkungan fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu: Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai; seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya; Lingkungan perantara atau lingkungan umum. Lingkungan perantara dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti: temperatur kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Ada dua pandangan mengenai maksud dari lingkungan kerja. Pertama, lingkungan kerja fisik adalah sejumlah keadaan dan praktek dari organisasi (contoh: pengayaan penyelia yang demokratis, keterlibatan pekerja, dan kondisi kerja yang aman). Sementara yang kedua, lingkungan kerja non-fisik adalah persepsi karyawan bahwa mereka ingin rasa aman,

mereka merasa puas, dan mendapatkan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia.

3. Fungsi dan Tujuan Lingkungan kerja

1) Fungsi Lingkungan Kerja

Manfaat dan fungsi lingkungan kerja (dalam Afandi, 2018)

adalah sebagai berikut :

“Menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas kerja meningkat, sementara itu, manfaat yang diperoleh karena pekerjaan dengan orang-orang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat, artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang telah ditentukan. Kinerja akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi”

Menurut Prawirosentoso (dalam Aqila, 2018), terdapat banyak fungsi dan manfaat dari penciptaan lingkungan kerja yaitu :

“Meminimumkan kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja yang mengakibatkan kerugian; Mengoptimalkan penggunaan peralatan dan bahan baku secara lebih efektif dan efisien; Menciptakan kondisi yang mendukung kenyamanan dan kegairahan kerja, sehingga menaikkan tingkat efisiensi kerja, karena produktifitasnya meningkat dan naiknya efisiensi berarti menjamin kelangsungan proses produksi dan usaha bisnis; mengarahkan partisipasi semua pihak untuk menciptakan iklim kerja yang sehat dan baik sebagai landasan yang menunjang kelancaran operasi suatu bisnis”

2) Tujuan Lingkungan Kerja

Menurut Kimberly (dalam Aqila, 2018) tujuan dari penilaian lingkungan kerja adalah :

“Sebagai dasar untuk menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja memerlukan penerapan teknik, pengendalian dan penanggulangan; Merupakan dasar untuk membantu mengkorelasikan kasus kecelakaan dan penyakit dengan kondisi lingkungan; Mengetahui secara dasar untuk perencanaan alat-alat penanggulangan”

Menurut Siagian (dalam Aqila, 2018) Tujuan menciptakan lingkungan kerja yang baik di perusahaan adalah dapat mendukung suasana kerja yang baik, dimana ini akan membangkitkan semangat kerja para karyawan guna mencapai tingkat produktifitas.

Tujuan pengawasan lingkungan kerja (dalam Marson, 2016) adalah memberi perlindungan keselamatan dan kesehatan tenaga kerja sehingga tercapai peningkatan produktifitas dan efisiensi kerjamelalui pelaksanaan tahap pemeriksaan : pengenalan lingkungan, penilaian lingkungan kerja, dan pengendalian lingkungan kerja.

4. Indikator Lingkungan kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja dalam (Afandi, 2018) adalah sebagai berikut

“Pencahayaannya Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan,

karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah; Warna Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara; Udara Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu; Suara Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya”

Dalam (Sedarmayanti, 2017) indikator lingkungan kerja adalah:

“Lingkungan kerja fisik Semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni: a) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti: Pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya. b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembabab, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain, sedangkan Lingkungan Kerja Non Fisik Lingkungan kerja semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan”

Dalam (Rivai, 2018) indikator-indikator yang menentukan kepuasan kerja yaitu: Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang actual dan sebagai control terhadap pekerjaan; Supervisi; Organisasi dan Manajemen; Kesempatan untuk maju; Gaji dan keuangan finansial lainnya; Rekan Kerja; Kondisi Pekerjaan

5. Faktor-faktor yang mempengaruhi

Seseorang akan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantanya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, aman, dan nyaman.

Dalam (Faída, 2019), ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja tersebut adalah sebagai berikut :

Hubungan sosial Hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan pimpinan terjalin dengan baik, maka dapat membuat karyawan merasa nyaman berada dilingkungan kerjanya. Dengan begitu kinerja karyawan akan meningkat dan tujuan organisasi bisa dicapai; kelembaban Udara yang panas dan kelembaban tinggi akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran (karena sistem penguapan). Sehingga mempengaruhi semakin cepatnya denyut jantung, karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen; Bau Pemakaian AC yang tepat dapat menghilangkan bau yang mengganggu disekitar; Siklus udara Udara normal mengndung 21% oksigen, 0,03% karbondioksida, dan 0,9% gas campuran. Siklus udara yang tidak baik apabila terdapat gejala sesak nafas pada tubuh orang normal. Maka siklus udara yang baik adalah ventilasi cukup dan tanaman; Penerangan Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan

dan kelancaran dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan; Kebersihan Setiap perusahaan seharusnya selalu menjaga kebersihan lingkungan sebab selain mempengaruhi kesehatan, dapat mempengaruhi kejiwaan seseorang. Lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang bagi karyawan. Dan rasa senang ini dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih semangat dan bergairah; Keamanan Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga manusia (satpam) dan elektronik (cctv); Getaran mekanis Getaran dipengaruhi oleh intensitas, frekuensi, dan lamanya getaran. Getaran yang tidak baik ditandai dengan adanya gejala konsentrasi menurun, kelelahan, dan gangguan mata, syaraf dan otot.

Menurut (Sedarmayanti, 2017) adapun faktor yang dapat mempengaruhi kondisi lingkungan kerja, diantaranya adalah:

“Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja; Temperatur di Tempat Kerja; Kelembaban di Tempat Kerja; Sirkulasi Udara di Tempat Kerja; Kebisingan di Tempat Kerja; Bau-bauan di Tempat Kerja; Tata Warna di Tempat Kerja; Dekorasi di Tempat Kerja; Musik di

Tempat Kerja; dan Keamanan di Tempat Kerja”.

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

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman.

c. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti “dorongan atau menggerakkan”. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya.

Motivasi merupakan keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak biasanya karena suatu alasan untuk mencapai tujuan.

Dalam (Uno, 2017) mendefinisikan motivasi adalah :

“Dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertindak laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motif tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah laku, berupa ransangan, dorongan atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku tersebut.”

Menurut Hasibuan dalam (Sutrisno 2017) “mengemukakan motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena semua motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”

Menurut Wexley & Yukl dalam (Sutrisno, 2017) berpendapat: “Motivasi adalah pemberian atau penimbulkan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi, motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.”

Menurut Stefan Invanco dalam (Hamli Ari Yusuf, 2018) ”mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi adalah sebab dari tindakan”.

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, (Hafidzi dkk, 2019)

Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja, (Sedarmayanti , 2017).

Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya, (Mangkunegara, 2017).

2. Prinsip-Prinsip Dasar Motivasi

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan dalam (Mangkunegara, 2016) diantaranya yaitu:

“Prinsip Partisipasi Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin; Prinsip Komunikasi Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya; Prinsip mengakui andil bawahan Pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih mudah di motivasi kerjanya; Prinsip pendelegasian

wewenang Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin; Prinsip pemberi perhatian Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahannya, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.”

Dalam (Sedarmayandi, 2017) Prinsip untuk analisis masalah motivasi sebagai berikut :

“Prilaku berganjaran cenderung akan diulangi; Faktor motivasi yang digunakan harus diyakini yang bersangkutan; Standard untuk kerjanya dapat dicapai; Ganjaran yang diharapkan memang ada; Ganjaran akan memuaskan kebutuhannya; Memberi ganjaran atas prilaku yang diinginkan adalah motivasi yang lebih efektif dari pada menghubungkan perilaku yang tidak dikehendaki; Prilaku tertentu lebih “reinforced” apabila ganjaran atau hukuman bersifat segera dibandingkan dengan yang ditunda; Nilai motivasional dari ganjaran atau hukuman yang diantisipasi akan lebih tinggi bila sudah pasti akan terjadi dibandingkan dengan yang masih bersifat kemungkinan; Nilai motivasional dari ganjaran atau hukuman akan lebih tinggi, yang berakibat pribadi dibandingkan yang organisasi.”

3. Fungsi dan Tujuan Motivasi

1) Fungsi Motivasi

Dalam (Wibowo, 2017) menyampaikan fungsi motivasi sebagai alat untuk mendorong perubahan perilaku manusia dalam upaya untuk mencapai tujuan pemenuhan kebutuhan.

Pada dasarnya, fungsi motivasi adalah sebagai pendorong atau daya tarik pada seorang individu untuk melakukan suatu tindakan dengan tingkat antusiasme yang tinggi. Selain itu, ada beberapa fungsi motivasi berikut : Menentukan Arah yang Ingin Dicapai, Motivasi dapat berfungsi sebagai pengarah, maksudnya motivasi dapat menunjukkan arah terhadap kegiatan yang dilakukan oleh seorang individu sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Dalam hal ini, ada dua jenis arah yang bisa dicapai, yaitu arah yang positif dan arah yang negatif; Menyeleksi Perbuatan Seseorang yang tertanam motivasi didalam dirinya akan melakukan upaya tertentu dalam melakukan tindakan yang akan dilakukannya demi mencapai hasil yang diharapkan. Dengan demikian, motivasi berfungsi sebagai penyeleksi untuk membantu individu membuang perbuatan yang tidak berkaitan dengan tujuannya; Menentukan cepat atau lambatnya suatu tindakan, Motivasi juga dapat berfungsi sebagai promotor, yaitu mesin penggerak yang memberikan kekuatan bagi individu untuk melakukan suatu tindakan tertentu. Seseorang yang termotivasi akan menentukan upaya apa yang harus ditempuh agar tujuan semakin cepat tercapai.

Dalam (Hasibuan, 2017) pemberian motivasi terhadap seorang individu akan menghasilkan tujuan seperti berikut ini

“Memberikan dorongan atau semangat terhadap bawahannya; Meningkatkan produktivitas seorang pegawai dalam bekerja; Mempertahankan tingkat loyalitas karyawan sehingga tetap bertahan dalam perusahaan; Meningkatkan kedisiplinan karyawan untuk mengurangi angka absensi karyawan; Menciptakan suasana kerja yang kondusif dan hubungan kerja yang baik antar rekan kerja; Menjadikan karyawan lebih kreatif dan selalu berpartisipasi dalam kegiatan kantor; Menumbuhkan rasa tanggung jawab bagi karyawannya terhadap tugas-tugas yang diterima’

2) Tujuan Motivasi

Victor Vroom dalam (Wibowo, 2017) menyatakan bahwa bertujuan mengarahkan tindakan manusia agar hasil yang ingin dicapai sesuai denganh perkiraan yang telah direncanakan sebelumnya.

Sedangkan dalam (Hasibuan, 2016) mengemukakan bahwa motivasi bertujuan untuk memberikan dorongan bagi pegawai agar menjadi lebih produktif, kreatif dan bertanggung jawab dalam pelaksanaan tugas.

Penjelasan yang disampaikan dalam (Wibowo, 2017), ada beberapa metode untuk dapat membangun motivasi yaitu :

“Menilai sikap, penting bagi pimpinan untuk memahami sikap mereka terhadap bawahannya. Pikiran mereka dipengaruhi oleh pengalaman mereka dan akan membentuk cara bagaimana berperilaku terhadap semua orang yang dijumpai; Menjadi manajer yang baik, manajer sering mengikuti kursus-kursus mempelajari kepemimpinan, tetapi *good leader* (pemimpin yang

baik), tapi tidak perlu menjadi *good manager*, (manajer yang baik). Kepemimpinan hanya satu bagian untuk menjadi manajer dan manajer sukses memerlukan keterampilan kepemimpinan sedangkan kemampuan lainnya sama pentingnya; Memperbaiki komunikasi, komunikasi antara manajer dengan bawahannya dilakukan dengan menyediakan informasi secara akurat dan detail secepat mungkin. Informasi menyangkut apa yang ingin diberitahukan manajer maupun apa yang ingin diketahui; Menciptakan budaya tidak menyalahkan, setiap orang yang mempunyai tanggung jawab harus dapat menerima kegagalan. Tetapi untuk memotivasi secara efektif diperlukan budaya tidak menyalahkan. Kesalahan harus dikenal dan kemudian menggunakannya untuk memperbaiki kesempatan keberhasilan dimasa yang akan datang; Memenangkan kerjasama, komponen dasar dari lingkungan motivasional adalah kerjasama, yang harus diberikan manajer kepada bawahan, dan sebaliknya diharapkan dari mereka. Adalah penting mengawasi dan mendukung bawahan, namun perlu dipastikan tidak merusak motivasi di tempat pekerjaan; Mendorong inisiatif, tanda yang pasti untuk memotivasi tinggi adalah banyaknya inisiatif, kemampuan mengambil inisiatif tergantung pada pemberdayaan dan lingkungan yang mengenal kontribusi”

Menurut Fahmi (2014), metode motivasi di bagi menjadi dua teori, yaitu sebagai berikut :

“*Motivation factors*, dalam motivasi faktor ini ada yang harus diingat dan dimengerti, faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan bekerja berdasarkan pemenuhan kebutuhan tingkat tinggi seperti pencapaian.; sedangkan *Hygiene faktor*, melihat bagaimana kondisi kerja, lingkungan kerja dan sejenisnya memiliki pengaruh dalam mendorong seseorang memiliki motivasi kuat dalam membangun semangat kerja.”

4. Indikator Motivasi

Menurut Uno (2017), dimensi dan indikator motivasi dapat dikelompokkan sebagai berikut :

“Motivasi Internal, tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki tujuan yang jelas dan menantang, ada umpan balik atas hasil pekerjaan, memiliki rasa senang dalam bekerja, selalu berusaha mengungguli orang lain dan diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan; Motivasi Eksternal, selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, senang memperoleh pujian dari apayang dikerjakannya, bekerja dengan ingin memperoleh insentif dan bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan”

Menurut Afandi (2018) membagi indikator motivasi kerja atas dua dimensi yaitu :

”a) Ketentraman, yakni perasaan senang, nyaman dan bersemangat karena kebutuhan terpenuhi yang meliputi : balas jasa, kondisi kerja, serta fasilitas kerja b) Dorongan untuk dapat bekerja sebaik mungkin, meliputi : prestasi kerja; pengakuan dari atasan; serta perkerjaan itu sendiri”

Edison, dkk (2017) mengatakan bahwa indikator motivasi berdasarkan teori kebutuhan Abraham Maslow yaitu sebagai berikut :

“Kebutuhan Fisiologis, yang termasuk kelompok ini adalah kebutuhan paling dasar, seperti mendapatkan makanan, air, udara, istirahat, dan hubungan seksual; Kebutuhan rasa aman, mencakup semua kebutuhan terhadap lingkungan yang aman dan terlindungi, baik secara fisik maupun emosi, serta bebas dari ancaman termasuk lingkungan yang tertib dan kemerdekaan dari tindak kekerasan; Kebutuhan untuk disukai, merupakan

kebutuhan yang lebih tinggi (rasa memiliki, sosial dan cinta), setelah terpenuhi dasar fisik dan rasa amannya; Kebutuhan harga diri, pada tingkatan ini, individu memiliki kebutuhan untuk berprestasi dan mendapatkan pengakuan serta penghargaan dari orang lain; Kebutuhan pengembangan diri, merupakan kebutuhan dari hierarki tertinggi, yaitu memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan keahlian dan potensi yang ada.”

Edison, dkk (2017), Indikator motivasi berdasarkan teori kebutuhan sebagai berikut :

“Kebutuhan akan eksistensi, yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor-faktor seperti makanan, air, udara, dan istirahat; Kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak lain, yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan sosial dan hubungan antar pribadi yang bermanfaat.; Pertumbuhan, merupakan kebutuhan-kebutuhan yang dimiliki seseorang untuk mengembangkan keahlian, kreatif dan produktif.”

Hafidzi dkk (2019) menyatakan beberapa Indikator motivasi kerja yaitu:

“Kebutuhan Fisik, kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor; 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; Kebutuhan sosial, kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama; Kebutuhan akan penghargaan kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi; Kebutuhan dorongan mencapai tujuan, kebutuhan akan dorongan

untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.”

5. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Dalam (Sutrisno, 2016), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah :

“Faktor Intern, yang terdiri dari keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki. Keinginan untuk memperoleh pengakuan; Faktor Ektern, keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan”

Dalam (Afandi, 2018), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain sebagai berikut :

“Kebutuhan hidup, kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah : makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya; Kebutuhan masa depan, kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga terciptanya, suasana tenang, harmonis, dan optimisme; Kebutuhan harga diri, kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya; Kebutuhan pengakuan prestasi kerja, kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal, untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan”

Frederick Herzber menyatakan dalam melaksanakan pekerjaannya orang dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu: *Maintenance Factors* (gaji, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, supervise yang menyenangkan, macam-macam

tunjangan lainnya); *Motivation Factors* (faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan, yaitu: ruangan yang nyaman, kursi yang empuk, penempatan yang tepat)

Dalam (Sutrisno,2017), Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor, faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

- 1) Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain : Keinginan untuk dapat hidup; Keinginan untuk dapat memiliki; Keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan; Keinginan unuk memperoleh pengakuan; Keinginan untuk berkuasa.
- 2) Faktor ekstern antgara lain : Kondisi lingkungan kerja; Kompensasi yang memadai; Supervisi yang baik; Adanya jaminan pekerjaan; Status dan tanggung jawab; Peraturan yang fleksibel

McClelland mengemukakan adanya tiga macam kebutuhan manusia, yaitu: Kebutuhan akan berprestasi (*need for achievement/nAch*) Yaitu kebutuhan seseorang untuk berprestasi, dimana kebutuhan itu merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk memecahkan masalah. Dijelaskan McClelland bahwa seseorang yang timbul dorongan akan kebutuhan berprestasi yang tinggi dalam dirinya

bukanlah seseorang yang akan selalu mengerjakan tugas-tugas apapun dengan baik dari sebelumnya, dalam keadaan bagaimanapun serta selalu berkeinginan mencapai prestasi yang akan lebih tinggi. Karena pada kenyataannya, orang yang memiliki *n-Ach* yang rutin, dimana orang sesungguhnya tidak dapat bekerja lebih baik, mereka hanya bekerja lebih cepat. Lebih lanjut, orang yang memiliki *n-Ach* tinggi dapat bekerja lebih baik jika pelaksanaan tugas tersebut mempunyai arti prestasi bagi mereka. Kebutuhan akan berkuasa (*need for power/ nPow*) Didefinisikan sebagai hasrat seseorang untuk mengendalikan atau mempengaruhi orang lain yang lebih rendah. Lebih lanjut, *McClelland* menjelaskan bahwa orang yang memiliki 34 keinginan yang kuat untuk menguasai atau mengendalikan orang lain. Akan tetapi, *McClelland* juga menjelaskan bahwasanya ukuran *nPow* kurang dapat diandalkan bila dibandingkan dengan ukuran *nAff*; Kebutuhan akan berafiliasi (*need for affiliation/ nAff*) yaitu Kebutuhan atau motif berafiliasi itu paling baik dijelaskan dengan kata persahabatan. Keinginan berafiliasi, atau bersahabat, juga muncul manakala seorang ingin disukai, diterima sebagai sahabat oleh orang-orang yang lain atau dimaafkan. Diasumsikan juga bahwa mereka yang memiliki *nAff* tinggi ingin memperoleh restu dari orang lain, seringkali dianggap sangat cakap (kapabel) oleh kawan sebaya atau rekan-rekan sejawat mereka, dan mereka lebih suka bekerja dengan kawan-kawan daripada bekerja dengan orang-orang ahli. Oleh karena itu,

suatu *nAff* tinggi mengungkapkan bahwa orang yang bersangkutan akan memiliki suatu bayangan akan kehangatan, hubungan erat dengan orang lain.

Herzberg mendefinisikan motivasi sebagai dorongan bagi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan guna memenuhi kebutuhan. Motivasi memiliki dimensi dan indikator sebagai berikut:

- 1) Motivasi Intrinsik, memiliki indikator : *Achievement* (prestasi kerja) adalah keberhasilan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas; *Advancement* (pengembangan diri) adalah suatu keinginan seseorang untuk mengembangkan karier; *Work it self* (pekerjaan itu sendiri) adalah variasi pekerjaan dan kontrolatas metode serta langkah-langkah kerja; *Recognition* (pengakuan) artinya karyawan memperoleh pengakuan dari institusi bahwa ia adalah orang, berprestasi baik diberi penghargaan, dan pujian;
- 2) Motivasi Ekstrinsik, memiliki indikator yakni : *Company policy* (kebijakan perusahaan) adalah aturan yang ditetapkan oleh institusi sebagai pegangan manajemen dalam melaksanakan kegiatan; *Relationship with peers* (hubungan dengan rekan kerja) adalah komunikasi antar karyawan dalam menyelesaikan tugas; *Work security* (keamanan kerja) adalah persepsi individu karyawan terhadap karyawan variabilitas nilai imbalan, mutasi wilayah, peluang

pemutusan hubungan; *Relationship with supervisor* (hubungan dengan atasan) merupakan komunikasi antara karyawan dengan atasan; Gaji adalah imbalan finansial yang diterima oleh karyawan meliputi upah, bonus, dan tunjangan.

Berdasarkan uraian diatas sampai pada pemahaman bahwa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan yaitu prinsip partisipasi, prinsip komunikasi, prinsip mengakui andil bawahan, prinsip pendelagasian wewenang dan prinsip pemberi perhatian.

d. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Dalam (Sutrisno, 2016) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.”

Sedangkan dalam (Lijan Poltak Sinambela, dkk, 2018) kinerja pegawai merupakan kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam mencapai visi dan misi dan tujuan organisasi dengan kemampuan menyelesaikan masalah sesuai dengan waktu yang ditentukan dan tidak melanggar hukum (Busro, 2018).

Definisi lain kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang

telah di capai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika, (Afandi, 2018)

Dari beberapa pendapat di atas pengertian kinerja dapat di simpulkan menjadi hasil kerja yang mengacu selama periode waktu tertentu untuk menyelesaikan tanggung jawab dan tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan yang dimiliki organisasi.

2. Prinsip-prinsip Dasar Kinerja.

Menurut (Seputar pengetahuan, 2018) adapun prinsip dasar manajemen kinerja sebuah organisasi/perusahaan antara lain : Menghargai kejujuran; Melakukan pelayanan; Memiliki tanggung jawab; Dirasakan seperti bermain; Terdapat perasaan kasihan; Terdapat perumusan tujuan; Terdapat konsensus dan kerja sama; Sifatnya berkelanjutan; Terjadi komunikasi dua arah; Memperoleh umpan balik.

3. Fungsi dan Tujuan Kinerja

1) Fungsi Kinerja.

Fungsi kinerja adalah untuk mendorong peningkatan kinerja, sebagai bahan pengambilan keputusan dalam memberikan imbalan,

untuk kepentingan mutasi pegawai, untuk menyusun program pendidikan dan pelatihan dan untuk menyusun program pengembangan karir pegawai yang paling tepat, (Siagian, 2016)

2) Tujuan Kinerja.

Tujuan kinerja kerja karyawan dalam (Lijan Poltak Sinambela, 2018) yaitu sebagai berikut: Pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi; Tentang arah perusahaan secara umum; Sebuah aspirasi; Tanggungjawab setiap individu; Membantu mendefinisikan harapan atau target kinerja; Mengusakan kerangka kerja bagi supervisor; Berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu; Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja; Sifatnya luas.

Poin-poin yang diuraikan di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan dari penilain kinerja yaitu agar tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan dengan maksimal dan cara menanggulangi permasalahan yang dihadapi oleh setiap invidu atau perusahaan sehingga mendapatkan jalan keluar dari permasalahan yang sedang di hadapi.

4. Indikator Kinerja.

Anwar Prabu Mangkunegara dikutip (Lijan Poltak Sinambela, 2018) adalah sebagai berikut :

“Kualitas kerja yakni, Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan instansi. Indikatornya yaitu kerapian, kemampuan, dan keberhasilan; Kuantitas kerja yaitu, Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan instansi. Indikatornya yaitu kecepatan dan kepuasan; Tanggung jawab adalah, Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari. Indikatornya yaitu hasil kerja, pengambilan keputusan, sarana, dan prasarana; Kerjasama adalah Kesiapan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik. Indikatornya yaitu kekompakan dan hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan; Inisiatif yakni, Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta alam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan. Indikatornya yaitu kemandirian. Dari penjabaran di atas dapat dipahami bahwa kinerja kerja karyawan sangat menentukan pencapaian tujuan perusahaan melalui sumber daya manusia yang ada. Dengan indikator penilaian kinerja inisiatif, kualitas, kuantitas, kerjasama, dan tanggung jawab pada setiap karyawan maka dengan indikator tersebut terukur pula kinerja perusahaan tersebut.”

Menurut (Robbins, 2016) ada 6 (enam) indikator untuk mengukur kinerja individu (karyawan), yaitu : Kualitas; Kuantitas; Keterapan Waktu; Efektivitas; Kemandirian; Komitmen Kerja

Dalam (Samsuddin, 2018) indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

“Kualitas Kerja (*Quality of Work*), kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat; Ketetapan Waktu (*Pomptnees*), berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan lain; Inisiatif (*Initiative*), mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan; Kemampuan (*Capability*), diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan; Komunikasi (*Communication*), merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan yang semakin harmonis diantar para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.”

Dalam (Wardhani. Dkk, 2016) indikator kinerja yaitu :
Memahami tugas yang diberikan; Hasil Kerja; Inovasi/ Kreativitas; Sikap Tindakan; Penggunaan jam kerja.

Sedangkan menurut (Wibowo, 2017) indikator kinerja, yaitu :
Tujuan; Standar; Umpan balik; Alat dan sarana; Kompetensi; Motif;
Peluang.

5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Kasmir, 2016) :

“Kemampuan dan Keahlian Kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan; Pengetahuan Seseorang yang memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik; Rancangan Kerja Rancangan pekerjaan akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya; Kepribadian Kepribadian atau karakter yang dimiliki seseorang karyawan; Motivasi Kerja Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan; Kepemimpinan Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan; Gaya Kepemimpinan Gaya atau cara seorang pemimpin dalam mengatur bawahannya; Budaya Organisasi Kebiasaan atau norma yang berlaku oleh suatu organisasi atau perusahaan; Kepuasan Kerja Perasaan puas atau perasaan senang setelah melakukan pekerjaan; Lingkungan Kerja Suasana atau kondisi lokasi tempat kerja; Loyalitas Kesetiaan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja; Komitmen Keterikatan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan; Disiplin Kerja Menjalankan aktivitas pekerjaan sesuai dengan ketepatan waktu”

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa mengukur kinerja itu penting agar kita bisa mengelola pencapaian tujuan perusahaan yang kita harapkan di masa depan. Oleh karena itu,

banyak organisasi yang mengukur kualitas keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi melalui penetapan indikator-indikator kinerja yang di dukung oleh ukuran-ukuran lainnya.

B. Hasil Penelitian Yang Relevan

Berikut ini akan di kemukakan beberapa penelitian yang relevan yang digunakan sebagai dasar pertimbangan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2. 1
Penelitian Yang Relevan

| No | Nama/ Tahun | Judul Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|----------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | M.Yogi Riantama Isjoni (2016) | Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Satpol PP di Kota Pekanbaru . | Analisi regresi berganda sebagai model perluasan regresi yang digunakan untuk menguji keselarasan matriks korelasi dengan dua atau lebih variabel yang dibandingkan oleh peneliti | Menunjukkan bahwa Satpol PP dalam menertibkan pedagang kaki lima berjalan dengan baik melalui proses komunikasi primer dan skunder |
| 2 | Afizirda (2017). | Pengaruh Komunikasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Satpol PP di Kabupaten Bungo | Analisis Regresi Linier Berganda, Uji T, dan Uji F | Komunikasi dan Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai |

| No | Nama/ Tahun | Judul Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|----------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3 | Salama,dkk (2017) | The Effect of Training, Work Motivation, and Career Development on Work Performance of employees in the Civil Service Police Unit, Soppeng Regency | By using multiple regression analysis | training, work motivation, and career development simultaneously have positive and significant effect on work performance of employees in the Civil Service Police Unit, Soppeng Regency. |
| 4 | Irene M. Kakui, Hazel Gachung'a (2016) | Effects of Career Development on Employee Performance in The Public Sector : A Case of National Cereals And Produce Board | By using multiple regression analysis | this results of the study mention the influence of caeer development variables that have a positive and significant effect on employee performance variables |
| 5 | Aulia, Intan (2019) | Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Mako Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP). | Uji kevalidan dan reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Secara parsial variabel pelatihan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. 2) Secara parsial variabel pengembangan karir berpengaruh |

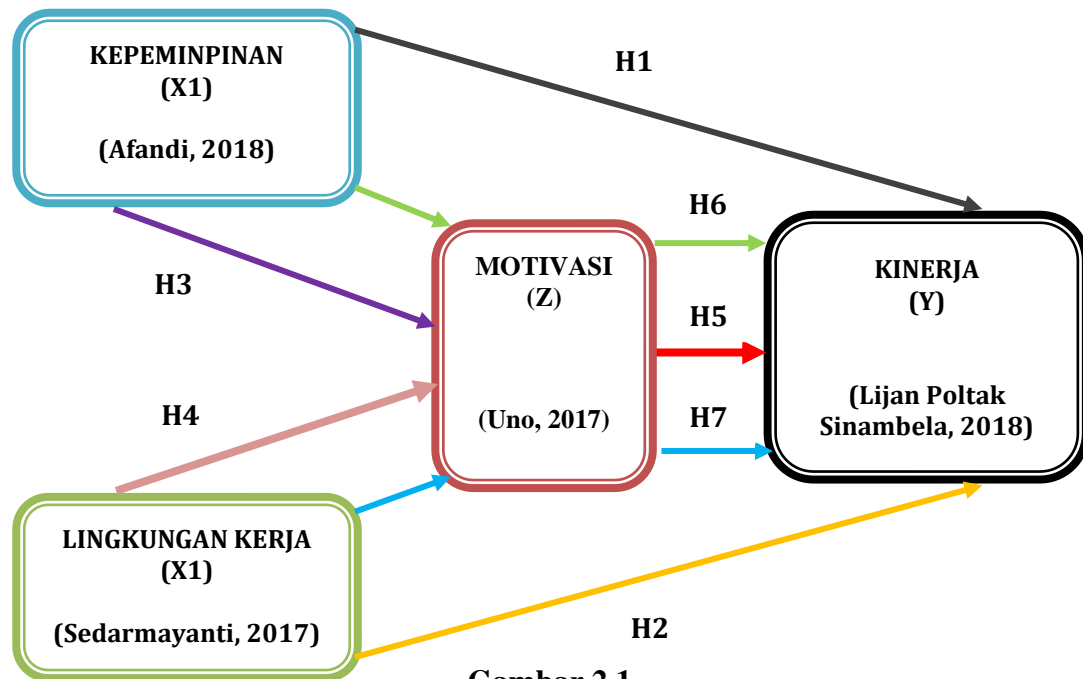
| No | Nama/ Tahun | Judul Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|----------------|------------------|----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | | positif terhadap kinerja pegawai. 3) Secara simultan variabel pelatihan kerja dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. |

Sumber : M. Yogi Riantama Isjoni (2016), Afizirda (2017), (Akmal Umar (2015) <http://www.ra.sswab.com>, Irene M. Kakui, Hazel Gachunga (2016), Aulia, Intan (2019).

C. Kerangka Pemikiran

Menurut (Sugiyono, 2017), mengemukakan bahwa kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting.

Dalam penelitian ini penulis menyajikan kerangka pemikiran untuk memudahkan dalam memahami permasalahan yang diteliti dan disajikan dalam bentuk skema yang menunjukkan hubungan masing-masing variabel. Kerangka tersebut merupakan dasar pemikiran dalam melakukan analisis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :



Gambar 2.1

Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel *Intervening*

D. Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2017) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul. Adapun hipotesis dalam penelitian ini yakni :

H1: Kepemimpinan berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau.

H2: Lingkungan Kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau.

- H3: Kepemimpinan berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Motivasi pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau.
- H4: Lingkungan Kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Motivasi pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau.
- H5: Motivasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau.
- H6 Kepemimpinan berpengaruh tidak langsung dan signifikan terhadap Kinerja diintervening Motivasi pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau.
- H7 Lingkungan Kerja berpengaruh tidak langsung dan signifikan terhadap Kinerja Motivasi diintervening pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian menggunakan formulasi masalah yang ingin menguji tingkat pengaruh antara lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Jenis penelitian tersebut ditinjau dari formulasi masalah termasuk penelitian kuantitatif korelasional yang bersifat kausal.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei (Sugioyono, 2017) menyatakan bahwa jika penelitian survei dapat dilakukan pada populasi kecil dan besar, tetapi data yang dianalisa berasal dari sampel yang diambil dari populasi sehingga ditemukan kejadian – kejadian relatif, distributif dan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Penelitian ini dilakukan pada dasarnya untuk menjawab permasalahan yang ada mengenai kepemimpinan dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan motivasi sebagai variabel Intervening pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau. Dari permasalahan yang ada tersebut penulis mencoba untuk memformulasikan masalah penelitian dan membuat hipotesis.

Dalam penelitian ini penulis akan fokus pada kepemimpinan, lingkungan kerja, kinerja pegawai dan motivasi. Sehingga unit analisis dalam penelitian ini sendiri yakni pegawai Satuan Polisi Pamong Praja yang ada pada

Kota Lubuklinggau yang akan menilai Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai variabel Intervening pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau.

B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

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 ditarik kesimpulannya. Menurut (Sugiyono, 2017) variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya.

a. Variabel terikat (*Dependent Variable*)

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja pegawai (Y).

b. Variabel bebas (*Independent Variable*)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2017). Sebagai variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

- a) Kepemimpinan (X1)
- b) Lingkungan Kerja (X2)

c. Variabel Intervening (*intervening variable*)

Variabel intervening atau variabel mediasi adalah faktor-faktor yang secara teoritis mempengaruhi fenomena yang diteliti tetapi tidak dapat diukur dan dimanipulasi (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel intervening adalah motivasi (Z).

2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah mendefinisikan variable secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati yang memungkinkan penelitian untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu objek atau fenomena (Anwar Hidayat, 2017).

Supaya mempermudah melakukan pengukuran atas variable-variabel tersebut, definisi operasional keempatnya sebagai berikut:

1. Kepemimpinan (X1) adalah kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan (Afandi, 2018)
2. Lingkungan Kerja (X2) yaitu keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2017).

3. Kinerja Pegawai (Y) adalah kinerja pegawai merupakan kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. (Lijan Poltak Sinambela, 2018).
4. Motivasi (Z) motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. (Uno, 2017)

Berdasarkan definisi operasional tersebut, maka peneliti merumuskan mekanisme penganalisaan variable seperti pada table berikut ini :

Tabel 3.1
Definisi Operasioal Variabel

| Variabel | Definisi | Indikator/Dimensi | Skala |
|-------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| Kepemimpinan (X1) | Kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan. (Afandi, 2018) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Dimensi Karakteristik Kepemimpinan. <ol style="list-style-type: none"> a) Kematangan spritual, sosial dan fisik b) Menunjukkan keteladanan. c) Dapat memecahkan masalah dengan kreatif. d) Memiliki kejujuran. e) Mempunyai keterampilan berkomunikasi. 2. Kepemimpinan Efektif. <ol style="list-style-type: none"> a) Memiliki motivasi yang kuat untuk memimpin. b) Tanggung jawab. c) Disiplin. | likert |

| Variabel | Definisi | Indikator/Dimensi | Skala |
|-----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| | | <p>d) Mempunyai banyak relasi.</p> <p>e) Cepat mengambil keputusan.</p> <p>(Afandi, 2018)</p> | |
| Lingkungan Kerja (X2) | <p>Keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2017)</p> | <p>1. Lingkungan kerja fisik Semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:</p> <p>a) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti: Pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.</p> <p>b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembabab, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain</p> <p>2. Lingkungan Kerja Non Fisik Lingkungan kerja semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan (Sedarmayanti, 2017)</p> | Likert |

| Variabel | Definisi | Indikator/Dimensi | Skala |
|--------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| Motivasi (Y) | Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertindak laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. (Uno, 2017) | Motivasi Internal, tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki tujuan yang jelas dan menantang, ada umpan balik atas hasil pekerjaan, memiliki rasa senang dalam bekerja, selalu berusaha mengungguli orang lain dan diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan; sedangkan Motivasi Eksternal, selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, senang memperoleh pujian dari apayang dikerjakannya, bekerja dengan ingin memperoleh insentif dan bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan” (Uno, 2017) | Likert |
| Kinerja (Y) | Kinerja pegawai merupakan kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. (LijanPoltak Sinambela, 2018) | 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Tanggung Jawab 4. Kerja Sama 5. Inisiatif. (Anwar Prabu Mangkunegara dikutip Lijan Poltak Sinambela, 2018) | likert |

Sumber : Afandi (2018), Sedarmayanti (2017), Uno (2017), Lijan Poltak Sinambela (2018).

C. Populasi dan Sampel

- a. Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian penelitian, karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau sebanyak 53 orang pegawai, sehingga objek ini dapat menjadi sumber data penelitian.
- b. Sampel, dianggap sebagai perwakilan dari populasi yang hasilnya mewakili keseluruhan gejala yang diamati. Ukuran dan keseragaman sampel menjadi penentu baik tidaknya sampel diambil (Sugiyono, 2017). Sampel adalah bagian dari populasi yang dipelajari dalam suatu penelitian dan hasilnya akan dianggap menjadi gambaran bagi populasi asalnya, tetapi bukan populasi itu sendiri. Sehingga sampel dari penelitian ini adalah pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau berjumlah 53 orang pegawai.

Tabel 3.2

Data Sampel Penelitian

| NO | JENIS KELAMIN | JUMLAH |
|---------------------|----------------------|---------------|
| 1 | LAKI – LAKI | 45 |
| 2 | PEREMPUAN | 8 |
| JUMLAH TOTAL | | 53 |

Sumber : Renja Sat Pol PP Kota Lubuklinggau 2021

D. Sumber Data

1. Data Primer (*primary data*) merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang dilakukan oleh peneliti. Dalam pengumpulan data primer dilakukan dengan 2 (dua) cara yaitu :
 - a. Kuesioner yaitu suatu alat pengumpulan bahan-bahan berupa daftar pertanyaan yangtelah disiapkan sebelumnya untuk diisi dengan jawaban yang diperlukan. Dalam penelitian ini cara pengumpulan data dengan memberikan sejumlah pertanyaan yang telah tersedia jawabannya sesuai dengan persepsi pegawai. Kuesioner ini diberikan kepada Kepala Satuan, Sekretaris, Kepala Bidang, Kepala Sub Bagian, Kepala Seksi, Kelompok Jabatan Fungsional dan staf/pelaksana pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau yang menjadi sampel.
 - b. Wawancara yaitu Teknik wawancara digunakan untuk mengetahui informasi secara umumtentang objek penelitian. Wawancara dilakukan dengan model tatap muka (*faceto face*) antarpewawancaradengan narasumber. Teknik wawancara ini peneliti mewawancarai langsung kepada Kepala Satuan, Sekretaris, Kepala Bidang Kepala Sub Bagian, Kepala Seksi, Kelompok Jabatan Fungsional dan staf / pelaksana pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau.

2. Data Sekunder (*secondary data*) Merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pengumpulan data maupun oleh pihak-pihak lain misalnya dalam bentuk table atau diagram. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa data primer yang didapat dengan menyebarkan \pm 212 eksemplar kuesioner kepada pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau, serta data sekunder adalah data yang diperoleh dari litelatur, dokumen-dokumen Peraturan Pemerintah tentang Satuan Polisi Pamong Praja, Peraturan Kementrian Dalam Negri, SOP Satuan Polisi Pamong Praja, Peraturan Daerah/Perwal dan yang memiliki kaitan dengan topik penelitian dan analisi data yang akan dilakukan oleh peneliti.

E. Teknik Pengumpulan Data

Tehnik pengumpulan data merupakan suatu usaha untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian. Tehnik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Metode Wawancara (*interview*), Metode pengumpulan data dalam suatu penelitian ilmiah dimaksudkan untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan, akurat dan terpercaya. Teknik pengumpulan data yang digunakan penelitian ini adalah metode wawancara yaitu metode yang dilakukan melalui tanya jawab dengan Kepala Satuan, Sekretaris, Kepala Bidang Kepala Sub Bagian, Kepala Seksi, Kelompok Jabatan Fungsional dan staf / pelaksana pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau.

Keterangan yang diberikan dapat dijadikan data dan kemudian di catat secara garis besar sekaligus dipergunakan sebagai pedoman selama berlangsungnya wawancara.

2. Metode Kuesioner (Angket) Merupakan suatu teknik pengumpulan data dalam penelitian dengan menggunakan angket yang berisi daftar pertanyaan responden. Angket tersebut diberikan kepada para responden dan kemudian diharapkan setiap masing –masing responden akan mengisinya dengan pendapat dan persepsi setiap individu responden itu sendiri.

Angket digunakan dalam penelitian ini merupakan angket langsung dan tertutup, artinya angket tersebut langsung diberikan kepada responden dan responden dapat memilih salah satu dari alternatif jawaban yang telah tersedia.

Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan oleh pegawai kemudian diberiskor dengan mengacu pada skala *Likert*. Menurut (Sugiyono, 2019) skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang/sekelompok orang tentang fenomenasosial. Dalam penelitian skala *Likert* maka variabel yang dapat diukur dan dijabarkan menjadi indikator jawaban seperti item instrument yang menggunakan skala *Likert*.

Tabel 3.3
Skala *Likert* Dalam Kuesioner

| Pilihan Jawaban | Skor |
|---------------------------|------|
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 |
| Netral (N) | 3 |
| Setuju (S) | 4 |
| Sangat Setuju (SS) | 5 |

Sumber: Sugiyono (2019)

3. Metode observasi, Observasi dilakukan untuk melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat kegiatan sehari-hari yang dilakukan pegawai yaitu berupa perilaku pegawai, semangat kerja, tingkat penyelesaian pekerjaan yang peneliti gunakan untuk mengukur gejala tinggi rendahnya Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan Motivasi sebagai variabel intervening Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau.
4. Metode *literature*, Dengan menggunakan tehnik studi pustaka, yaitu suatu tehnik pengumpulan data dengan jalan membaca buku, referensi, literature Peraturan Pemerintah tentang, Peraturan Kementrian Dalam Negri, SOP, Peraturan Daerah/Peraturan Walikota yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti guna mendapatkan teori-teori yang dapat dipergunakan sebagai bahan dalam menganalisa data yang tersedia.
5. Dokumentasi merupakan setiap bahan yang tertulis yang dipersiapkan untuk penelitian.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen merupakan alat yang digunakan sebagai pengumpul data dalam suatu penelitian dapat berupa kuesioner, sehingga skala pengukuran instrument adalah menentukan satuan yang diperoleh, sekaligus jenis data atau tingkatan data, apakah data tersebut berjenis nominal, ordinal, interval maupun rasio.

Kuesioner dibagi dalam 4 variabel, yaitu kepemimpinan(X1) dengan 15 butir pertanyaan/pernyataan, Lingkungan Kerja (X2) dengan 15 butir pertanyaan/pernyataan, Kinerja (Y) dengan 15 butir pertanyaan/pernyataan dan Motivasi (Z) dengan 15 butir pertanyaan/pernyataan. Jadi jumlah pertanyaan/pernyataan dalam kuesioner sebanyak 60 butir pertanyaan/pernyataan, dengan jumlah responden 53 orang.

Tabel 3.4
Kisi-kisi Instrumen Penelitian

| No | Variabel | Indikator | Item |
|----|--------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 1 | Kepemimpinan | 1. Dimensi Karakteristik Kepemimpinan. a) Kematangan spritual, sosial dan fisik b) Menunjukkan keteladanan. c) Dapat memecahkan masalah dengan kreatif. d) Memiliki kejujuran. e) Mempunyai keterampilan berkomunikasi. 2. Kepemimpinan Efektif. a) Memiliki motivasi yang kuat untuk memimpin. b) Tanggung jawab. c) Disiplin. d) Mempunyai banyak relasi. | 15 |

| No | Variabel | Indikator | Item |
|----|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| | | e) Cepat mengambil keputusan. (Afandi 2018) | |
| 2 | Lingkungan Kerja | <p>1. Lingkungan kerja fisik Semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:</p> <p>a) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti: Pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.</p> <p>b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembabab, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain</p> <p>2. Lingkungan Kerja Non Fisik Lingkungan kerja semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan (Sedarmayanti, 2017)</p> | 15 |
| 3 | Motivasi | <p>1) Motivasi Internal 2) Motivasi Eksternal (Uno, 2017)</p> | 15 |
| 4 | Kinerja Pegawai | <p>1) Kualitas kerja 2) Kuantitas kerja 3) Tanggung Jawab 4) Kerja Sama 5) Inisiatif. (Anwar Prabu Mangkunegara dikutip Lijan Poltak Sinambela, 2018)</p> | 15 |

G. Uji Coba Instrumen

Untuk mengetahui bahwa instrumen yang digunakan sudah valid sehingga menghasilkan data yang akurat sesuai dengan kebutuhan penelitian maka peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas :

1. Uji Validitas

Pengertian validitas menurut (Sugiyono, 2017) adalah derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Untuk mencari validitas sebuah item maka, kolom yang dilihat yaitu kolom *corrected item-Total Correlation* pada tabel item-total Statistik hasil pengolahan data dengan menggunakan *Statistical Program For Social Science (SPSS)*.

Instrumen penelitian dapat dikatakan valid dan memenuhi syarat apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf kepercayaan 95 % ($\alpha = 0,05$), r_{tabel} dapat diperoleh dengan rumus $df = n-2$. Klasifikasi untuk menginterpretasi besarnya koefisien korelasi menurut Arikunto (2016) adalah sebagai berikut:

| | |
|---------------------------|---------------------------|
| $r_{xy} \leq 0,00$ | Tidak valid |
| $0,00 < r_{xy} \leq 0,20$ | Validitas sangat rendah |
| $0,20 < r_{xy} \leq 0,40$ | Validitas rendah (kurang) |
| $0,40 < r_{xy} \leq 0,60$ | Validitas sedang (cukup) |
| $0,60 < r_{xy} \leq 0,80$ | Validitas tinggi |
| $0,80 < r_{xy} \leq 1,00$ | Validitas sangat tinggi |

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

(Arikunto, 2016)

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi

X : Nilai variabel bebas (Kepemimpinan, Lingkungan Kerja,

Motivasi) Y Nilai variabel terikat (kinerja pegawai)

n : Banyaknya subjek

2. Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2016) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf kepercayaan 95 % ($\alpha = 0,05$), r_{tabel} dapat diperoleh dengan rumus $df = n-2$. Klasifikasi untuk menginterpretasi reliabilitas suatu tes, yaitu:

$r_{11} \leq 0,20$ reliabilitas sangat rendah

$0,20 < r_{11} \leq 0,40$ reliabilitas rendah

- 0,40 < r_{11} ≤ 0,60 reliabilitas sedan
- 0,60 < r_{11} ≤ 0,80 reliabilitas tinggi
- 0,80 < r_{11} ≤ 1,00 reliabilitas sangat tinggi

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{V_1 - \sum pq}{V_1} \right)$$

(Arikunto, 2015)

Keterangan :

- r_{11} : Reliabilitas instrumen
- V_t : Varian skor total
- k : Banyaknya butir pertanyaan
- p : Proporsi subyek yang mendapat skor 1
- q : Proporsi subyek yang mendapat skor 0

H. Uji Asumsi Klasik

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen terhadap dependen secara serentak. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungannya semakin kuat sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan semakin lemah. Dalam penelitian ini menggunakan pengujian asumsi klasik yaitu :

1. Uji Normalitas

Salah satu uji persyaratan yang harus dipenuhi dalam penggunaan analisis parametrik yaitu uji kenormalan data dan populasi. Tujuan

dilakukannya uji normalitas yaitu untuk mengetahui apakah data sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Metode uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *Kolmogorov Smirnov*. Normalitas data dapat dicari menggunakan persamaan, sebagai berikut :

$$X^2 = \sum \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

(Sugiyono, 2017)

Dimana :

X^2 = Nilai X^2

O_i = Nilai Observasi

E_i = Nilai luasan interval kelas berdasarkan tabel normal

2. Uji Linearitas

Menurut (Suliyanto, 2015), pengujian linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah model yang dibuktikan merupakan model linear atau tidak. Hasil dari uji linearitas ini adalah informasi apakah model empiris sebaiknya linear, kuadrat atau kubik. Untuk mendeteksi apakah model sebaiknya menggunakan persamaan linear atau tidak, maka disunakan dengan metode analisis grafik dan metode statistik. Metode statistik yang dapat digunakan untuk melakukan pengujian linearitas adalah Durbin-Watson Test, Ramsey Test, LM Test dan MWD Test.

Perhitungan pada uji ini penulis dibantu program SPSS 24. Uji linearitas menggunakan metode Durbin-Waston d statistik (*the Durbin-Waston d Statistic Test*) (Suliyanto, 2015), metode ini sangat populer untuk pengujian spesifikasi model, terutama untuk mengetahui ada tidaknya otokorelasi dalam suatu model regresi. Metode ini dilakukan dengan membandingkan nilai DW hitung dengan nilai DW statistik baik pada persamaan regresi linear maupun dengan persamaan regresi kuadratik. Nilai Durbin Watson dapat dicari dengan menggunakan persamaan, sebagai berikut :

$$DW = \frac{\sum_i^n = (e_i - e_{i-1})^2}{\sum_i^n = e_i^2}$$

(Sugiyono, 2017)

Dimana :

DW = Nilai *Durbin Watson*

e_i = Luasan kelas interval

n = Jumlah responden

I. Teknik Analisis Data

Menurut (Sugiyono, 2017) teknik analisis data adalah proses penelitian yang sangat sukar dilakukan hai ini membutuhkan kerja keras, fikiran yang kreatif dan kemampuan pengetahuan yang tinggi. Dalam teknik analisa data tidak bisa disamakan antara satu penelitian dengan penelitian yang lainnya,terutama mengenai metode yang digunakan.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis data kuantitatif. Analisis kuantitatif dalam metode analisis dengan angka-angka yang dapat dihitung maupun diukur dan dalam prosesnya menggunakan alat bantu statistik. Statistik sendiri merupakan cara ilmiah yang digunakan untuk mengumpulkan, mengelola, menganalisis dan menginterpretasikan data berupa angka– angka kemudian ditarik kesimpulan atas data-data tersebut. Dimana data tersebut berbentuk tabel, grafik atau gambar.

1. Analisis Deskriptif

Analisa data yang dilakukan berupa analisis deskriptif dalam frekuensi berbentuk persentase (%) sehingga data menjadi mudah diinterpretasikan. Proses pengolahan dan analisa data menggunakan aplikasi program SPSS. Menurut (Sugiyono, 2016) analisis deskriptif adalah cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Dalam penelitian ini, yang dideskripsikan adalah jawaban responden atas setiap pernyataan yang diajukan dalam kuesioner yang telah disusun oleh peneliti.

2. Metode Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Menurut (Ghozali, 2018) analisis jalur (*path analysis*) adalah penggunaan analisis regresi untuk

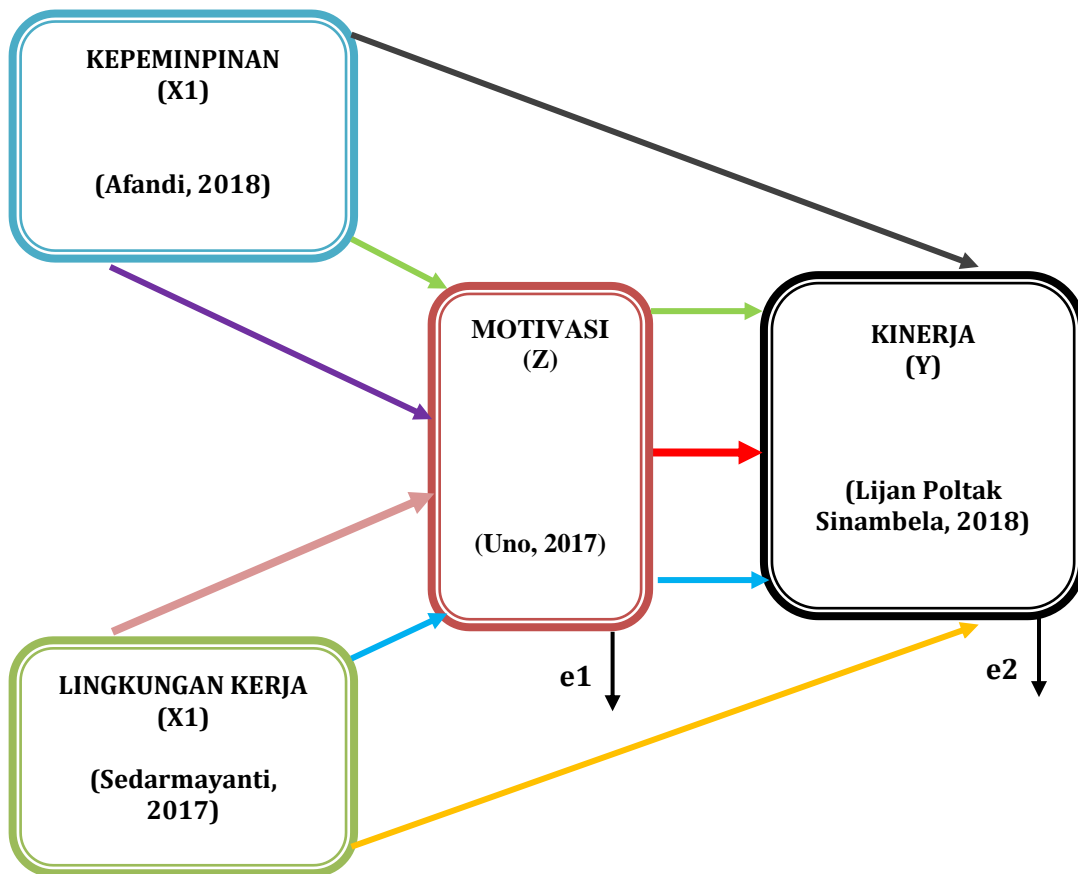
menaksir hubungan kausalitas antar variabel (*mode casual*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Analisis jalur (*path analysis*) digunakan untuk menguji hubungan antara kepemimpinan terhadap kinerja, lingkungan kerja terhadap kinerja, kepemimpinan terhadap motivasi, lingkungan kerja terhadap motivasi, hubungan kepemimpinan terhadap kinerja diintervening motivasi dan hubungan kepemimpinan terhadap kinerja diintervening motivasi

Analisis jalur pengaruh independen variabel terhadap dependen variabel dapat berupa pengaruh langsung dan tidak langsung (*direct & indirect effect*), atau dengan kata lain analisis jalur memperhitungkan adanya pengaruh langsung dan tidak langsung. Berbeda dengan model regresi biasa dimana pengaruh independen variabel terhadap dependen variabel hanya berbentuk pengaruh langsung. Pengaruh tidak langsung suatu variabel independen terhadap dependen adalah melalui variabel lain yang disebut variabel antara (*intervening variabel*)

Diagram jalur adalah alat untuk melukiskan secara grafis, struktur hubungan kausal antar variabel independen, intervening (*intermediary*), dan dependen. Analisis jalur variabel yang dianalisis kausalitasnya dibedakan menjadi dua golongan yaitu variabel eksogen dan variabel endogen. Variabel eksogen adalah variabel yang variabelitasnya diasumsikan terjadi bukan karena penyebab-penyebab di dalam model atau dengan kata lain variabel ini tidak ada yang mempengaruhinya, sedangkan

variabel endogen merupakan variabel yang variasinya dijelaskan oleh variabel eksogen dalam variabel endogen dalam model regresi.

Variabel eksogen pada penelitian ini adalah Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja dan variabel endogen adalah Motivasi dan Kinerja. Model hubungan antara variabel yang telah dijelaskan tersebut dapat dilihat melalui diagram jalur pada gambar di bawah ini :



Gambar 3.1

Path Analysis Variabel Kepemimpinan, lingkungan kerja dan Kinerja Pegawai dengan Intervening Motivasi

Gambar ini melukiskan adanya hubungan antara variabel eksogen yaitu X_1 dan X_2 dengan variabel endogen yaitu Y dan intervening Z . Setiap variabel baik eksogen maupun endogen digambarkan dalam bentuk kotak sedangkan epsilon e_1 dan e_2 atau variabel lain diluar Y . Hubungan antara X_1 dan X_2 menggambarkan hubungan korelasi, sedangkan hubungan antara X_1 dan X_2 terhadap intervening Z menggambarkan hubungan pengaruh (*casual path*). Pengaruh dari X_1 dan X_2 terhadap Y disebut pengaruh langsung (*direct effect*) sebagai mana dapat dicari melalui rumus sebagai berikut :

$$Z = p_1 X_1 + p_2 X_2 + e_1$$

$$Y = p_3 X_1 + p_4 X_2 + p_5 Y + e_1$$

(Riduwan, 2017)

Dimana :

Z : variabel intervening

X_1 : variabel independen 1

X_2 : variabel independen 2

p_1 : koefisien variabel 1

p_2 : koefisien variabel 2

e_1 : epsilon 1

Y : variabel intervening

X_1 : variabel independen 1

X_2 : variabel independen 2

p_3 : koefisien variabel 3

p_4 : koefisien variabel 4

p_5 : koefisien variabel 5

e_2 : error 2

Pada gambar diatas e1 menunjukkan jumlah variance variabel Motivasi yang tidak dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan dan variabel Lingkungan Kerja. Sedangkan e2 menunjukkan jumlah variance variabel Kinerja Pegawai yang tidak dijelaskan oleh variabel Motivasi, variabel Kepemimpinan dan variabel Lingkungan Kerja. Untuk mencari besarnya e1 dan e2 digunakan rumus :

$$e^1 = \sqrt{(1 - R \text{ Square})}$$

$$e^2 = \sqrt{(1 - R \text{ Square})}$$

(Ghozali, 2011)

3. Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) melalui pengolahan data yang didapat dari kuesioner dengan metode Persamaan Umum Regresi Linear sederhana bertujuan untuk meneliti sejauh mana pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai, maka persamaan umum regresi linear sederhana adalah :

$$Y = a + bX$$

(Sugiyono, 2017)

Dimana :

Y : Kinerja pegawai

X : Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

Konstanta : Motivasi

b : Koefisien regresi

4. Uji Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi adalah teknik analisis data untuk mengetahui hubungan antara kompetensi, disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai. Adapun rumus koefisien korelasi adalah :

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

(Umar, 2015)

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi

X : Nilai variabel bebas (kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi)

Y : Nilai variabel terikat (kinerja)

n : jumlah responden

5. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji T)

Uji pengaruh signifikansi parsial (Uji t) dilakukan untuk membuktikan hipotesis apakah adanya pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau dengan membandingkan t_{Hitung} dengan t_{Tabel} dengan rumus sebagai berikut :

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

(Sugiyono, 2016)

Keterangan :

t : nilai t

r : nilai koefisien korelasi

n : jumlah responden

Menurut Sugiyono (2016) pada taraf kepercayaan 95% atau taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dapat dilakukan hipotesis regresi secara bersama dengan menggunakan analisis variabel (Uji t) melalui prosedur sebagai berikut :

a. Kepemimpinan

H_0 : Tidak terdapat adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau.

Ha : Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau.

b. Lingkungan Kerja

Ho : Tidak terdapat adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau.

Ha : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau.

c. Motivasi

Ho : Tidak terdapat adanya motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau.

Ha : Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau.

Suatu data dikatakan terdapat pengaruh jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ ini berarti Ho ditolak dan Ha diterima begitu juga sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ ini berarti Ho diterima dan Ha ditolak.

6. Uji Koefisien Deteminasi (R^2)

Koefisien Determinasi menurut Ghozali (2015) menyatakan bahwa pengujian ini dilakukan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variansi variabel dependen. Koefisien determinasi dikatakan memiliki pengaruh jika angka koefisien determinasi dari variabel terikat terhadap variabel bebas bernilai lebih besar dari 15%. Jika nilai koefisien di bawah 15% maka, dianggap variabel bebas tidak memiliki pengaruh besar terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi diperoleh melalui rumus, sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y + b_3 \sum X_3 Y}{\sum Y^2}$$

(Sugiyono, 2017)

Keterangan :

R^2 = Koefisien Determinasi

b_1 = Koefisien Korelasi Kepemimpinan

b_2 = Koefisien Korelasi Lingkungan Kerja

b_3 = Koefisien Korelasi Motivasi

x_1 = Kepemimpinan

x_2 = Lingkungan Kerja

x_3 = Motivasi

Y = Kinerja Pegawai

Dalam merumuskan Hipotesis sebagai berikut :

Ho : Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau.

Ha : Terdapat pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau.

Untuk menentukan F_{hitung} dari hasil *output* dengan menggunakan Program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) maka diperoleh nilai F_{hitung} , menentukan F_{tabel} dapat ditentukan dari tabel statistik dengan df^2 (n-k-1) (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen), kriteria pengujian Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima dan Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima, sedangkan menentukan kesimpulan, a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka signifikan ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat adanya pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau. b) Sedangkan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak signifikan berarti H_a ditolak dan H_0 diterima, yang artinya tidak terdapat adanya pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau. Tarif signifikan α 0,05 (5%).

J. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian yaitu bertempat di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau, alamat : Kompek Perkantoran Walikota Lubuklinggau Jl. Garuda Nomor 34 Kelurahan Kayuara, Kecamatan Lubuklinggau Barat 1, Kota Lubuklinggau, Provinsi Sumatera Selatan.

2. Waktu Penelitian

Waktu pelaksanaan penelitian ini pelaksanaannya direncanakan selama 6 bulan, dimulai dari bulan November 2021 sampai dengan April 2022, dengan jadwal penelitian sebagai berikut :

Tabel. 3.5
Jadwal Kegiatan Penelitian Tahun 2022

| No | Kegiatan | TAHUN | | | | | |
|----|----------------------------------------------|-------|-----|------|-----|-----|-----|
| | | 2021 | | 2022 | | | |
| | | Des | Jan | Feb | Mar | Apr | Mei |
| 1 | Pengajuan judul | ■ | | | | | |
| 2 | Penyusunan dan perbaikan proposal penelitian | | ■ | ■ | | | |
| 3 | Seminar proposal | | | | ■ | | |
| 4 | Penelitian | | | | | ■ | |
| 5 | Penyusunan tesis | | | | | ■ | |
| 6 | Perbaikan tesis | | | | | ■ | |
| 7 | Ujian tesis | | | | | | ■ |

Sumber : Data Penelitian Penulis

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Sebagai Organisasi perangkat daerah yang mengemban amanat Peraturan Pemerintah Nomor 16 tahun 2018 tentang Satuan Polisi Pamong Praja, didalam pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 16 tahun 2018 bahwa Satuan Polisi Pamong Praja mempunyai tugas membantu kepala daerah menegakkan Peraturan Daerah dan menyelenggarakan Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat serta perlindungan masyarakat.

Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau melaksanakan tugas dan fungsinya berdasarkan Peraturan Wali Kota (PERWAL) No. 41 Tahun 2016 tentang Kedudukan Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau. Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau dibentuk dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik dalam hal ketentraman dan ketertiban umum serta penegakan peraturan daerah dan peraturan kepala daerah.

Satuan Polisi Pamong Praja, yang selanjutnya disingkat Sat Pol PP adalah anggota Sat Pol PP sebagai aparat pemerintah daerah yang di isi oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) dan diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak sesuai dengan peraturan perundang-undangan dalam penegakan peraturan daerah dan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat.

Tugas dan fungsi tersebut menitik beratkan kepada penciptaan suasana yang tentram, tertib dan kondusif dilingkungan masyarakat, maupun dilingkungan pemerintahan yang mencakup 8 (delapan) kecamatan di wilayah kota Lubuklinggau dalam pelaksanaan pembangunan ekonomi, sektor wisata, pendidikan, dan perdagangan di daerah Kota Lubuklinggau. Kecamatan tersebut terdiri dari:

1. Kecamatan Lubuklinggau Barat I
2. Kecamatan Lubuklinggau Barat II
3. Kecamatan Lubuklinggau Timur I
4. Kecamatan Lubuklinggau Timur II
5. Kecamatan Lubuklinggau Utara I
6. Kecamatan Lubuklinggau Utara II
7. Kecamatan Lubuklinggau Selatan I
8. Kecamatan Lubuklinggau Selatan II

a. Tugas Satuan Polisi Pamong Praja

Satuan polisi Pamong Praja mempunyai tugas :

1. Menegakan Perda dan Perkada;
2. Menyelenggarakan ketertiban umum dan ketentraman; dan
3. Menyelenggarakan perlindungan masyarakat.

b. Fungsi Satuan Polisi Pamong Praja

Satuan Polisi Pamong Praja mempunyai fungsi:

1. penyusunan program penegakan Perda dan Perkada, penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman serta penyelenggaraan perlindungan masyarakat;
2. Pelaksanaan kebijakan penegakan perda dan Perkada, penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat serta penyelenggaraan perlindungan masyarakat;
3. pelaksanaan koordinasi penegakan Perda dan ketenteraman serta penyelenggaraan pelindungan masyarakat dengan instansi terkait;
4. Motivasi terhadap masyarakat, aparatur, atau badan hukum atas pelaksanaan Perda dan Perkada; dan
5. pelaksanaan fungsi lain berdasarkan tugas yang diberikan oleh kepala daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
6. Wewenang Satuan Polisi Pamong Praja

Satuan Polisi Pamong Praja berwenang:

1. melakukan tindakan penertiban nonyustisial terhadap warga masyarakat, aparatur, atau badan hukum yang melakukan pelanggaran atas Perda dan/atau Perkada;
2. menindak warga masyarakat, aparatur, atau badan hukum yang mengganggu ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat;
3. melakukan tindakan penyelidikan terhadap warga masyarakat, aparatur, atau badan hukum yang diduga melakukan pelanggaran atas Perda dan/ atau Perkada; dan

4. melakukan tindakan administratif terhadap warga masyarakat, aparatur, atau badan hukum yang melakukan pelanggaran atas Perda dan/atau Perkada.

B. Analisis Deskriptif

a. Karakteristik Responden

Responden diambil dari pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau yang menjawab seluruh pernyataan yang terdapat dalam kuesioner. Jawaban yang diberikan dipengaruhi oleh perspektif, wawasan dan pemahaman responden terhadap pernyataan/pertanyaan yang dinyatakan dalam kuesioner. Perspektif seorang pegawai sangat erat kaitannya dengan karakteristik tiap individu.

Data karakteristik responden yang diambil dalam penelitian ini meliputi : jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan masa kerja responden. Adapun rincian karakteristik responden untuk tiap individu digambarkan melalui tabel, sebagai berikut :

1) Jenis Kelamin Responden

Gambaran deskriptif mengenai jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1

Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis_Kelamin | | | | | |
|----------------------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Laki-laki | 45 | 84,9 | 84,9 | 84,9 |
| | Perempuan | 8 | 15,1 | 15,1 | 100,0 |
| | Total | 53 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil olah data SPSS 24 tahun 2022

Dari tabel di atas, diketahui bahwa, responden yang menjawab kuesioner lebih dominan laki-laki, sebanyak 45 orang atau sebesar 84,9% sedangkan responden perempuan sebanyak 8 orang atau sebesar 15,1%. Laki-laki yang PNS dominan pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau, dikarenakan belum ada PNS wanita yang mengajukan atau pindah ke Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau dari tahun 2021 sampai sekarang berdasarkan data PNS Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau.

2) Usia Respondem

Tabel 4.2

Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

| Usia | | | | | |
|-------------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 30-39 Tahun | 14 | 26,4 | 26,4 | 26,4 |
| | 40-49 Tahun | 29 | 54,7 | 54,7 | 81,1 |
| | 50-59 Tahun | 10 | 18,9 | 18,9 | 100,0 |
| | Total | 53 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil olah data SPSS 24 tahun 2022

Dari tabel di atas, diketahui bahwa, responden yang menjawab kuesioner lebih dominan usia 40-49 Tahun, sebanyak 29 orang atau sebesar 54,7%, responden usia 30-39 Tahun sebanyak 14 orang atau sebesar 26,4% dan responden usia 50-59 Tahun atau sebesar 18,9%. Usia PNS 40-49 dominan pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau, dikarenakan belum ada penambahan atau pengakatan PNS baru ke Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau dari tahun 2021 sampai sekarang berdasarkan data PNS Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau.

3) Pendidikan Responden

Tabel 4.3
Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan

| Pendidikan | | | | | |
|------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | SMP | 1 | 1,9 | 1,9 | 1,9 |
| | SMA | 25 | 47,2 | 47,2 | 49,1 |
| | D3 | 1 | 1,9 | 1,9 | 50,9 |
| | S1 | 23 | 43,4 | 43,4 | 94,3 |
| | S2 | 3 | 5,7 | 5,7 | 100,0 |
| | Total | 53 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil olah data SPSS 24 tahun 2022

Dari tabel di atas, diketahui bahwa, responden yang menjawab kuesioner lebih dominan pendidikan SMA, sebanyak 25 orang atau sebesar 47,2%, responden pendidikan S1 sebanyak 23 orang atau sebesar 43,4%, responden pendidikan S2 sebanyak 3 orang atau sebesar 5,7%, responden pendidikan D3 sebanyak 1 orang atau sebesar 1,9% dan responden

pendidikan SMP sebanyak 1 orang atau sebesar 1,9%. pendidikan PNS yang SMA dominan pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau, dikarenakan pada umumnya PNS yang berpendidikan SMA pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau diangkat dari tenaga honorer dengan tahun pengangkatan dari tahun 2005 sampai dengan 2012 berdasarkan data PNS Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau.

4) Masa kerja Responden

Tabel 4.4
Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja

| | | Masa_Kerja | | | |
|-------|-------------|-------------------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 10-19 Tahun | 46 | 86,8 | 86,8 | 86,8 |
| | 20-29 Tahun | 2 | 3,8 | 3,8 | 90,6 |
| | 30-39 Tahun | 5 | 9,4 | 9,4 | 100,0 |
| | Total | 53 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil olah data SPSS 24 tahun 2022

Dari tabel di atas, diketahui bahwa, responden yang menjawab kuesioner lebih dominan dengan masa kerja 10-19 Tahun, sebanyak 46 orang atau sebesar 86,8%, responden dengan masa kerja 20-29 Tahun, sebanyak 2 orang atau sebesar 3,8%, responden dengan masa kerja 30-39 Tahun, sebanyak 5 orang atau sebesar 9,4%. Masa kerja PNS 10-19 Tahun dominan pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau, dikarenakan PNS Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau pada umumnya dari

tenaga honorer dan PNS yang lain yang masa kerja mereka masih singkat, berdasarkan data PNS Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau.

b. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji validitas biasanya digunakan untuk mengukur derajat ketepatan dalam suatu penelitian. Dengan instrumen yang valid dan reliabel dalam proses pengumpulan data, diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel. Peneliti melakukan uji validitas sebanyak 53 responden, pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau. Perhitungan dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} di mana suatu butir pernyataan dianggap valid atau kuat jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Kepemimpinan

| No. | Pernyataan Variabel Kepemimpinan | R_{hitung} | R_{tabel} ($\alpha = 0,05$): N=53 | Keterangan |
|-----|----------------------------------|--------------|------------------------------------------|------------|
| 1 | Pernyataan 1 | 0,651 | 0,266 | Valid |
| 2 | Pernyataan 2 | 0,269 | 0,266 | Valid |
| 3 | Pernyataan 3 | 0,287 | 0,266 | Valid |
| 4 | Pernyataan 4 | 0,495 | 0,266 | Valid |
| 5 | Pernyataan 5 | 0,454 | 0,266 | Valid |
| 6 | Pernyataan 6 | 0,362 | 0,266 | Valid |
| 7 | Pernyataan 7 | 0,651 | 0,266 | Valid |
| 8 | Pernyataan 8 | 0,646 | 0,266 | Valid |
| 9 | Pernyataan 9 | 0,495 | 0,266 | Valid |
| 10 | Pernyataan 10 | 0,495 | 0,266 | Valid |
| 11 | Pernyataan 11 | 0,362 | 0,266 | Valid |
| 12 | Pernyataan 12 | 0,637 | 0,266 | Valid |
| 13 | Pernyataan 13 | 0,269 | 0,266 | Valid |

| | | | | |
|----|---------------|-------|-------|-------|
| 14 | Pernyataan 14 | 0,454 | 0,266 | Valid |
| 15 | Pernyataan 15 | 0,646 | 0,266 | Valid |

Sumber : Hasil olah data SPSS 24 tahun 2022

Dari hasil uji validitas untuk variabel kepemimpinan, diperoleh semua nilai korelasi per item terhadap total itemnya dengan nilai $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} . Dengan demikian, semua item tersebut layak digunakan sebagai instrumen penelitian selanjutnya.

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,752 | 15 |

Sumber : Hasil olah data SPSS 24 tahun 2022

Dari hasil perhitungan uji reliabilitas daftar pernyataan variabel Kepemimpinan, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,752. Suatu instrumen dinyatakan reliabel bila memiliki nilai koefisien reliabilitas minimal 0,60. (Sugiyono, 2016). Dengan demikian, dapat dikatakan variabel Kepemimpinan reliabel atau dapat dipercaya.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

| No. | Pernyataan Variabel Lingkungan Kerja | R_{hitung} | R_{tabel} ($\alpha = 0,05$): N=53 | Keterangan |
|-----|--------------------------------------|--------------|------------------------------------------|------------|
| 1 | Pernyataan 1 | 0,380 | 0,266 | Valid |
| 2 | Pernyataan 2 | 0,284 | 0,266 | Valid |
| 3 | Pernyataan 3 | 0,659 | 0,266 | Valid |
| 4 | Pernyataan 4 | 0,294 | 0,266 | Valid |
| 5 | Pernyataan 5 | 0,522 | 0,266 | Valid |

| | | | | |
|----|---------------|-------|-------|-------|
| 6 | Pernyataan 6 | 0,380 | 0,266 | Valid |
| 7 | Pernyataan 7 | 0,522 | 0,266 | Valid |
| 8 | Pernyataan 8 | 0,749 | 0,266 | Valid |
| 9 | Pernyataan 9 | 0,294 | 0,266 | Valid |
| 10 | Pernyataan 10 | 0,659 | 0,266 | Valid |
| 11 | Pernyataan 11 | 0,659 | 0,266 | Valid |
| 12 | Pernyataan 12 | 0,284 | 0,266 | Valid |
| 13 | Pernyataan 13 | 0,380 | 0,266 | Valid |
| 14 | Pernyataan 14 | 0,749 | 0,266 | Valid |
| 15 | Pernyataan 15 | 0,522 | 0,266 | Valid |

Sumber : Hasil olah data SPSS 24 tahun 2022

Dari hasil uji validitas untuk variabel lingkungan kerja, diperoleh semua nilai korelasi per item terhadap total itemnya dengan nilai $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$. Dengan demikian, semua item tersebut layak digunakan sebagai instrumen penelitian selanjutnya.

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,783 | 15 |

Sumber : Hasil olah data SPSS 24 tahun 2022

Dari hasil perhitungan uji reliabilitas daftar pernyataan variabel Lingkungan Kerja, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,783. Suatu instrumen dinyatakan reliabel bila memiliki nilai koefisien reliabilitas minimal 0,60. (Sugiyono, 2016). Dengan demikian, dapat dikatakan variabel Lingkungan Kerja reliabel atau dapat dipercaya.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Motivasi

| No. | Pernyataan Variabel Motivasi | R _{hitung} | R _{tabel} ($\alpha = 0,05$): N=53 | Keterangan |
|-----|------------------------------|---------------------|-------------------------------------------------|------------|
| 1 | Pernyataan 1 | 0,412 | 0,266 | Valid |
| 2 | Pernyataan 2 | 0,473 | 0,266 | Valid |
| 3 | Pernyataan 3 | 0,701 | 0,266 | Valid |
| 4 | Pernyataan 4 | 0,362 | 0,266 | Valid |
| 5 | Pernyataan 5 | 0,343 | 0,266 | Valid |
| 6 | Pernyataan 6 | 0,628 | 0,266 | Valid |
| 7 | Pernyataan 7 | 0,342 | 0,266 | Valid |
| 8 | Pernyataan 8 | 0,412 | 0,266 | Valid |
| 9 | Pernyataan 9 | 0,362 | 0,266 | Valid |
| 10 | Pernyataan 10 | 0,342 | 0,266 | Valid |
| 11 | Pernyataan 11 | 0,343 | 0,266 | Valid |
| 12 | Pernyataan 12 | 0,701 | 0,266 | Valid |
| 13 | Pernyataan 13 | 0,347 | 0,266 | Valid |
| 14 | Pernyataan 14 | 0,628 | 0,266 | Valid |
| 15 | Pernyataan 15 | 0,473 | 0,266 | Valid |

Sumber : Hasil olah data SPSS 24 tahun 2022

Dari hasil uji validitas untuk variabel motivasi, diperoleh semua nilai korelasi per item terhadap total itemnya dengan nilai $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$. Dengan demikian, semua item tersebut layak digunakan sebagai instrumen penelitian selanjutnya.

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,731 | 15 |

Sumber : Hasil olah data SPSS 24 tahun 2022

Dari hasil perhitungan uji reliabilitas daftar pernyataan variabel Motivasi, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,731. Suatu instrumen dinyatakan reliabel bila memiliki nilai koefisien reliabilitas minimal 0,60. (Sugiyono, 2016). Dengan demikian, dapat dikatakan variabel Motivasi reliabel atau dapat dipercaya.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Kinerja

| No. | Pernyataan Variabel Kinerja | R_{hitung} | R_{tabel} ($\alpha = 0,05$): N=53 | Keterangan |
|-----|-----------------------------|--------------|------------------------------------------|------------|
| 1 | Pernyataan 1 | 0,651 | 0,266 | Valid |
| 2 | Pernyataan 2 | 0,269 | 0,266 | Valid |
| 3 | Pernyataan 3 | 0,287 | 0,266 | Valid |
| 4 | Pernyataan 4 | 0,495 | 0,266 | Valid |
| 5 | Pernyataan 5 | 0,454 | 0,266 | Valid |
| 6 | Pernyataan 6 | 0,362 | 0,266 | Valid |
| 7 | Pernyataan 7 | 0,651 | 0,266 | Valid |
| 8 | Pernyataan 8 | 0,646 | 0,266 | Valid |
| 9 | Pernyataan 9 | 0,495 | 0,266 | Valid |
| 10 | Pernyataan 10 | 0,495 | 0,266 | Valid |
| 11 | Pernyataan 11 | 0,362 | 0,266 | Valid |
| 12 | Pernyataan 12 | 0,637 | 0,266 | Valid |
| 13 | Pernyataan 13 | 0,269 | 0,266 | Valid |
| 14 | Pernyataan 14 | 0,454 | 0,266 | Valid |
| 15 | Pernyataan 15 | 0,646 | 0,266 | Valid |

Sumber : Hasil olah data SPSS 24 tahun 2022

Dari hasil uji validitas untuk variabel kinerja, diperoleh semua nilai korelasi per item terhadap total itemnya dengan nilai $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} . Dengan demikian, semua item tersebut layak digunakan sebagai instrumen penelitian selanjutnya.

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,766 | 15 |

Sumber : Hasil olah data SPSS 24 tahun 2022

Dari hasil perhitungan uji reliabilitas daftar pernyataan variabel Kinerja, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,766. Suatu instrumen dinyatakan reliabel bila memiliki nilai koefisien reliabilitas minimal 0,60. (Sugiyono, 2016). Dengan demikian, dapat dikatakan variabel Kinerja reliabel atau dapat dipercaya.

c. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif bertujuan menginterpretasikan distribusi frekuensi jawaban responden dengan tujuan mendeskripsikan variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kinerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau. Analisis ini dilakukan berdasarkan hasil dari jawaban kuesioner yang terdiri dari 53 responden.

Jawaban pernyataan yang diajukan kepada responden, dapat dilihat dari hasil rekapitulasi jawaban yang dianalisis dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Untuk masing- masing jawaban responden diberi skor berdasarkan *skala Likert* berikut ini :

- a. SS : Sangat Setuju Skor = 5
- b. S : Setuju Skor = 4
- c. N : Netral Skor = 3
- d. TS : Tidak Setuju Skor = 2
- e. STS : Sangat Tidak Setuju Skor = 1

1) Analisis Variabel Kepemimpinan (X₁)

Rekapitulasi jawaban responden dilakukan terhadap variabel Kepemimpinan yang terdiri dari 15 butir pernyataan. Untuk mengetahui masing-masing jawaban responden, dapat dilihat dari hasil analisis frekuensi jawaban responden dengan menggunakan program SPSS Ver. 24, di mana jawaban diberi skor berdasarkan skala *Likert*.

Tabel 4.13
Pernyataan 1
Keberhasilan seorang pemimpin sangat ditentukan oleh kematangan spiritual dan sosialnya

| X1_1 | | | | | |
|-------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3 | 4 | 7,5 | 7,5 | 7,5 |
| | 4 | 11 | 20,8 | 20,8 | 28,3 |
| | 5 | 38 | 71,7 | 71,7 | 100,0 |
| | Total | 53 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil olah data SPSS 24 tahun 2022

Dari hasil tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa terhadap pernyataan “Keberhasilan seorang pemimpin sangat ditentukan oleh kematangan spiritual dan sosialnya”, hanya 4 responden (7,5%) yang

menyatakan netral, 11 responden (20,8%) setuju. Sedangkan 38 responden (71,7%) menyatakan sangat setuju.

Berdasarkan gambaran tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau “sangat setuju” dengan pernyataan 1 tersebut diatas.

Tabel 4.14
Pernyataan 2
kesehatan fisik seorang pemimpin sangat menentukan
keberhasilannya dalam bekerja

| X1_2 | | | | | |
|-------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3 | 3 | 5,7 | 5,7 | 5,7 |
| | 4 | 15 | 28,3 | 28,3 | 34,0 |
| | 5 | 35 | 66,0 | 66,0 | 100,0 |
| | Total | 53 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil olah data SPSS 24 tahun 2022

Dari hasil tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa terhadap pernyataan “kesehatan fisik seorang pemimpin sangat menentukan keberhasilannya dalam bekerja”, hanya 3 responden (5,7%) yang menyatakan netral, 15 responden (28,3%) setuju. Sedangkan 35 responden (66,0%) menyatakan sangat setuju.

Berdasarkan gambaran tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau “sangat setuju” dengan pernyataan 2 tersebut diatas.

Tabel 4.15
Pernyataan 3
 Pimpinan mampu mendorong anggota terlibat aktif dalam pengambilan keputusan

| X1_3 | | | | | |
|-------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3 | 3 | 5,7 | 5,7 | 5,7 |
| | 4 | 14 | 26,4 | 26,4 | 32,1 |
| | 5 | 36 | 67,9 | 67,9 | 100,0 |
| | Total | 53 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil olah data SPSS 24 tahun 2022

Dari hasil tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa terhadap pernyataan “Pimpinan mampu mendorong anggota terlibat aktif dalam pengambilan keputusan”, hanya 3 responden (5,7%) yang menyatakan netral, 14 responden (26,4%) setuju. Sedangkan 36 responden (67,9%) menyatakan sangat setuju.

Berdasarkan gambaran tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau “sangat setuju” dengan pernyataan 3 tersebut diatas.

Tabel 4.16
Pernyataan 4
 Pemimpin harus menciptakan suasana kerja yang kondusif dan kekompakan tim

| X1_4 | | | | | |
|-------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3 | 1 | 1,9 | 1,9 | 1,9 |
| | 4 | 22 | 41,5 | 41,5 | 43,4 |
| | 5 | 30 | 56,6 | 56,6 | 100,0 |
| | Total | 53 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil olah data SPSS 24 tahun 2022

Dari hasil tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa terhadap pernyataan “Pemimpin harus menciptakan suasana kerja yang kondusif dan kekompakan tim”, hanya 1 responden (1,9%) yang menyatakan netral, 22 responden (41,5%) setuju. Sedangkan 30 responden (56,6%) menyatakan sangat setuju.

Berdasarkan gambaran tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau “sangat setuju” dengan pernyataan 4 tersebut diatas.

Tabel 4.17

Pernyataan 5

Pemimpin bisa melakukan koordinasi bawahannya dengan baik

| X1_5 | | | | | |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 4 | 34 | 64,2 | 64,2 | 64,2 |
| | 5 | 19 | 35,8 | 35,8 | 100,0 |
| | Total | 53 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil olah data SPSS 24 tahun 2022

Dari hasil tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa terhadap pernyataan “Pemimpin bisa melakukan koordinasi bawahannya dengan baik”, hanya 34 responden (64,2%) setuju. Sedangkan 19 responden (35,8%) menyatakan sangat setuju.

Berdasarkan gambaran tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau “setuju” dengan pernyataan 5 tersebut diatas.

Tabel 4.18

Pernyataan 6

Pimpinan bisa mengatur dan mengarahkan kepada anggota dalam melaksanakan tugas

| X1_6 | | | | | |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3 | 1 | 1,9 | 1,9 | 1,9 |
| | 4 | 15 | 28,3 | 28,3 | 30,2 |
| | 5 | 37 | 69,8 | 69,8 | 100,0 |
| | Total | 53 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil olah data SPSS 24 tahun 2022

Dari hasil tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa terhadap pernyataan “Pimpinan bisa mengatur dan mengarahkan kepada anggota dalam melaksanakan tugas”, hanya 1 responden (1,9%) yang menyatakan netral, 15 responden (28,3%) setuju. Sedangkan 37 responden (69,8%) menyatakan sangat setuju.

Berdasarkan gambaran tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau “sangat setuju” dengan pernyataan 6 tersebut diatas.

Tabel 4.19

Pernyataan 7

Pemimpin yang jujur dan berintegritas dapat menjadi keteladanan bagi pegawainya.

| X1_7 | | | | | |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3 | 4 | 7,5 | 7,5 | 7,5 |
| | 4 | 11 | 20,8 | 20,8 | 28,3 |
| | 5 | 38 | 71,7 | 71,7 | 100,0 |
| | Total | 53 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil olah data SPSS 24 tahun 2022

Dari hasil tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa terhadap pernyataan “Pemimpin yang jujur dan berintegritas dapat menjadi keteladanan bagi pegawainya.”, hanya 4 responden (7,5%) yang menyatakan netral, 11 responden (20,8%) setuju. Sedangkan 38 responden (71,7%) menyatakan sangat setuju.

Berdasarkan gambaran tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau “sangat setuju” dengan pernyataan 7 tersebut diatas.

Tabel 4.20

Pernyataan 8

Pimpinan dapat menjelaskan tugas dan rencana kerja dengan baik agar dapat dipahami oleh pegawai

| X1_8 | | | | | |
|-------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3 | 1 | 1,9 | 1,9 | 1,9 |
| | 4 | 12 | 22,6 | 22,6 | 24,5 |
| | 5 | 40 | 75,5 | 75,5 | 100,0 |
| | Total | 53 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil olah data SPSS 24 tahun 2022

Dari hasil tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa terhadap pernyataan “Pimpinan dapat menjelaskan tugas dan rencana kerja dengan baik agar dapat dipahami oleh pegawai”, hanya 1 responden (1,9%) yang menyatakan netral, 12 responden (22,6%) setuju. Sedangkan 40 responden (75,5%) menyatakan sangat setuju.

Berdasarkan gambaran tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau

“sangat setuju” dengan pernyataan 8 tersebut diatas.

Tabel 4.21
Pernyataan 9
Pimpinan bisa mengatur dan mengarahkan kepada anggota
dalam melaksanakan tugas

| X1_9 | | | | | |
|-------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3 | 1 | 1,9 | 1,9 | 1,9 |
| | 4 | 22 | 41,5 | 41,5 | 43,4 |
| | 5 | 30 | 56,6 | 56,6 | 100,0 |
| | Total | 53 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil olah data SPSS 24 tahun 2022

Dari hasil tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa terhadap pernyataan “Pimpinan bisa mengatur dan mengarahkan kepada anggota dalam melaksanakan tugas”, hanya 1 responden (1,9%) yang menyatakan netral, 22 responden (41,5%) setuju. Sedangkan 30 responden (56,6%) menyatakan sangat setuju.

Berdasarkan gambaran tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau “sangat setuju” dengan pernyataan 9 tersebut diatas.

Tabel 4.22
Pernyataan 10
Pemimpin selalu memberikan dukungan, arahan dan dorongan
yang baik kepada pegawai

| X1_10 | | | | | |
|--------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3 | 1 | 1,9 | 1,9 | 1,9 |
| | 4 | 22 | 41,5 | 41,5 | 43,4 |
| | 5 | 30 | 56,6 | 56,6 | 100,0 |
| | Total | 53 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil olah data SPSS 24 tahun 2022

Dari hasil tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa terhadap pernyataan “Pemimpin selalu memberikan dukungan, arahan dan dorongan yang baik kepada pegawai”, hanya 1 responden (1,9%) yang menyatakan netral, 22 responden (41,5%) setuju. Sedangkan 30 responden (56,6%) menyatakan sangat setuju.

Berdasarkan gambaran tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau “sangat setuju” dengan pernyataan 10 tersebut diatas.

Tabel 4.23

Pernyataan 11

Pemimpin mampu memberikan semangat kepada pegawai agar memiliki kemauan untuk mengembangkan Kepemimpinan dirinya

| X1_11 | | | | | |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3 | 1 | 1,9 | 1,9 | 1,9 |
| | 4 | 15 | 28,3 | 28,3 | 30,2 |
| | 5 | 37 | 69,8 | 69,8 | 100,0 |
| | Total | 53 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil olah data SPSS 24 tahun 2022

Dari hasil tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa terhadap pernyataan “Pemimpin mampu memberikan semangat kepada pegawai agar memiliki kemauan untuk mengembangkan Kepemimpinan dirinya”, hanya 1 responden (1,9%) yang menyatakan netral, 15 responden (28,3%) setuju. Sedangkan 37 responden (69,8%) menyatakan sangat setuju.

Berdasarkan gambaran tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau “sangat setuju” dengan pernyataan 11 tersebut diatas.

Tabel 4.24

Pernyataan 12

Dalam pelaksanaan tugas dilapangan selalu diberikan surat tugas yang ditandatangani pemimpin

| X1_12 | | | | | |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3 | 1 | 1,9 | 1,9 | 1,9 |
| | 4 | 11 | 20,8 | 20,8 | 22,6 |
| | 5 | 41 | 77,4 | 77,4 | 100,0 |
| | Total | 53 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil olah data SPSS 24 tahun 2022

Dari hasil tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa terhadap pernyataan “Dalam pelaksanaan tugas dilapangan selalu diberikan surat tugas yang ditandatangani pemimpin”, hanya 1 responden (1,9%) yang menyatakan netral, 11 responden (20,8%) setuju. Sedangkan 41 responden (77,4%) menyatakan sangat setuju.

Berdasarkan gambaran tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau “sangat setuju” dengan pernyataan 12 tersebut diatas.

Tabel 4.25

Pernyataan 13

Pimpinan harus memberikan contoh sikap disiplin kepada para pegawainya

| X1_13 | | | | | |
|--------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3 | 3 | 5,7 | 5,7 | 5,7 |
| | 4 | 15 | 28,3 | 28,3 | 34,0 |
| | 5 | 35 | 66,0 | 66,0 | 100,0 |
| | Total | 53 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil olah data SPSS 24 tahun 2022

Dari hasil tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa terhadap pernyataan “Pimpinan harus memberikan contoh sikap disiplin kepada para pegawainya”, hanya 3 responden (5,7%) yang menyatakan netral, 15 responden (28,3%) setuju. Sedangkan 35 responden (66,0%) menyatakan sangat setuju.

Berdasarkan gambaran tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau “sangat setuju” dengan pernyataan 13 tersebut diatas.

Tabel 4.26

Pernyataan 14

Dengan banyak relasi pimpinan sehingga memudahkan pegawai menjalin komunikasi dengan pihak lain dalam menjalankan tugas

| X1_14 | | | | | |
|--------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 4 | 34 | 64,2 | 64,2 | 64,2 |
| | 5 | 19 | 35,8 | 35,8 | 100,0 |
| | Total | 53 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil olah data SPSS 24 tahun 2022

Dari hasil tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa terhadap pernyataan “Dengan banyak relasi pimpinan sehingga memudahkan pegawai menjalin komunikasi dengan pihak lain dalam menjalankan tugas”, hanya 34 responden (64,2%) setuju. Sedangkan 19 responden (35,8%) menyatakan sangat setuju.

Berdasarkan gambaran tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau “setuju” dengan pernyataan 14 tersebut diatas.

Tabel 4.27
Pernyataan 15
Pemimpin cepat mengambil keputusan yang tepat jika terjadi kendala/hambatan dalam pelaksanaan tugas

| X1_15 | | | | | |
|--------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3 | 1 | 1,9 | 1,9 | 1,9 |
| | 4 | 12 | 22,6 | 22,6 | 24,5 |
| | 5 | 40 | 75,5 | 75,5 | 100,0 |
| | Total | 53 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil olah data SPSS 24 tahun 2022

Dari hasil tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa terhadap pernyataan “Pemimpin cepat mengambil keputusan yang tepat jika terjadi kendala/hambatan dalam pelaksanaan tugas”, hanya 1 responden (1,9%) yang menyatakan netral, 12 responden (22,6%) setuju. Sedangkan 40 responden (75,5%) menyatakan sangat setuju.

Berdasarkan gambaran tersebut dapat disimpulkan bahwa

mayoritas pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau “sangat setuju” dengan pernyataan 15 tersebut diatas.

2) Analisis Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Tabel 4.28

Pernyataan 1

Perlengkapan penerangan listrik cukup memadai bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya

| X ₂ _1 | | | | | |
|-------------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 4 | 32 | 60,4 | 60,4 | 60,4 |
| | 5 | 21 | 39,6 | 39,6 | 100,0 |
| | Total | 53 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil olah data SPSS 24 tahun 2022

Dari hasil tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa terhadap pernyataan “Perlengkapan penerangan listrik cukup memadai bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya”, sebagai berikut 32 responden (60,4%) yang menyatakan setuju, 21 responden (39,6%) sangat setuju.

Berdasarkan gambaran tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau “setuju” dengan pernyataan 1 tersebut diatas.

Tabel 4.29

Pernyataan 2

| X ₂ _2 | | | | | |
|-------------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 4 | 16 | 30,2 | 30,2 | 30,2 |
| | 5 | 37 | 69,8 | 69,8 | 100,0 |
| | Total | 53 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil olah data SPSS 24 tahun 2022

Dari hasil tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa terhadap pernyataan “Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja”, sebagai berikut, 16 responden (30,2%) setuju. Sedangkan 37 responden (69,8%) menyatakan sangat setuju.

Berdasarkan gambaran tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau “setuju” dengan pernyataan 2 tersebut diatas.

Tabel 4.30
Pernyataan 3
Luas ruangan kerja sudah memadai sehingga mudah dalam melakukan pekerjaan

| X2_3 | | | | | |
|-------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3 | 1 | 1,9 | 1,9 | 1,9 |
| | 4 | 22 | 41,5 | 41,5 | 43,4 |
| | 5 | 30 | 56,6 | 56,6 | 100,0 |
| | Total | 53 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil olah data SPSS 24 tahun 2022

Dari hasil tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa terhadap pernyataan “Luas ruangan kerja sudah memadai sehingga mudah dalam melakukan pekerjaan”, hanya 1 responden (1,9%) yang menyatakan netral, 22 responden (41,5%) setuju. Sedangkan 30 responden (56,6%) menyatakan sangat setuju.

Berdasarkan gambaran tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau “sangat setuju” dengan pernyataan 3 tersebut diatas.

Tabel 4.31

Pernyataan 4

Tempat kerja yang bersih memberikan rasa tenang dan nyaman dalam bekerja

| X2_4 | | | | | |
|-------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3 | 1 | 1,9 | 1,9 | 1,9 |
| | 4 | 11 | 20,8 | 20,8 | 22,6 |
| | 5 | 41 | 77,4 | 77,4 | 100,0 |
| | Total | 53 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil olah data SPSS 24 tahun 2022

Dari hasil tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa terhadap pernyataan “Tempat kerja yang bersih memberikan rasa tenang dan nyaman dalam bekerja”, hanya 1 responden (1,9%) yang menyatakan netral, 11 responden (20,8%) setuju. Sedangkan 41 responden (77,4%) menyatakan sangat setuju.

Berdasarkan gambaran tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau “sangat setuju” dengan pernyataan 4 tersebut diatas.

Tabel 4.32

Pernyataan 5

Pegawai mempunyai andil dan tanggung jawab dalam kebersihan tempat kerja

| X2_5 | | | | | |
|-------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3 | 5 | 9,4 | 9,4 | 9,4 |
| | 4 | 20 | 37,7 | 37,7 | 47,2 |
| | 5 | 28 | 52,8 | 52,8 | 100,0 |
| | Total | 53 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil olah data SPSS 24 tahun 2022

Dari hasil tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa terhadap pernyataan “Pegawai mempunyai andil dan tanggung jawab dalam kebersihan tempat kerja”, hanya 5 responden (9,4%) yang menyatakan netral, 20 responden (37,7%) setuju. Sedangkan 28 responden (52,8%) menyatakan sangat setuju.

Berdasarkan gambaran tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau “sangat setuju” dengan pernyataan 5 tersebut diatas.

Tabel 4.33

Pernyataan 6

Temperatur ruangan kerja cukup sejuk sehingga nyaman dalam bekerja

| X2_6 | | | | | |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 4 | 32 | 60,4 | 60,4 | 60,4 |
| | 5 | 21 | 39,6 | 39,6 | 100,0 |
| | Total | 53 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil olah data SPSS 24 tahun 2022

Dari hasil tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa terhadap pernyataan “Temperatur ruangan kerja cukup sejuk sehingga nyaman dalam bekerja”, 32 responden (60,4%) setuju. Sedangkan 21 responden (39,6%) menyatakan sangat setuju.

Berdasarkan gambaran tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau “setuju” dengan pernyataan 6 tersebut diatas.

Tabel 4.34

Pernyataan 7

Perubahan cuaca tidak mengganggu pegawai dalam bekerja

| X2_7 | | | | | |
|-------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3 | 5 | 9,4 | 9,4 | 9,4 |
| | 4 | 20 | 37,7 | 37,7 | 47,2 |
| | 5 | 28 | 52,8 | 52,8 | 100,0 |
| | Total | 53 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil olah data SPSS 24 tahun 2022

Dari hasil tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa terhadap pernyataan “Perubahan cuaca tidak mengganggu pegawai dalam bekerja”, hanya 5 responden (9,4%) yang menyatakan netral, 20 responden (37,7%) setuju. Sedangkan 28 responden (52,8%) menyatakan sangat setuju.

Berdasarkan gambaran tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau “sangat setuju” dengan pernyataan 7 tersebut diatas.

Tabel 4.35

Pernyataan 8

Ventilasi udara diruangan kerja sudah cukup baik

| X2_8 | | | | | |
|-------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3 | 2 | 3,8 | 3,8 | 3,8 |
| | 4 | 22 | 41,5 | 41,5 | 45,3 |
| | 5 | 29 | 54,7 | 54,7 | 100,0 |
| | Total | 53 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil olah data SPSS 24 tahun 2022

Dari hasil tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa terhadap pernyataan “Ventilasi udara diruangan kerja sudah cukup baik”, hanya 2 responden (3,8%) yang menyatakan netral, 22 responden (41,4%) setuju. Sedangkan 29 responden (54,7%) menyatakan sangat setuju.

Berdasarkan gambaran tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau “sangat setuju” dengan pernyataan 8 tersebut diatas.

Tabel 4.36

Pernyataan 9

Sinar matahari dapat membantu menerangi ruang kerja sehingga penerangan menjadi baik

| X2_9 | | | | | |
|-------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3 | 1 | 1,9 | 1,9 | 1,9 |
| | 4 | 11 | 20,8 | 20,8 | 22,6 |
| | 5 | 41 | 77,4 | 77,4 | 100,0 |
| | Total | 53 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil olah data SPSS 24 tahun 2022

Dari hasil tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa terhadap pernyataan “Sinar matahari dapat membantu menerangi ruang kerja sehingga penerangan menjadi baik”, hanya 1 responden (1,9%) yang menyatakan netral, 11 responden (20,8%) setuju. Sedangkan 40 responden (77,4%) menyatakan sangat setuju.

Berdasarkan gambaran tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau “sangat setuju” dengan pernyataan 9 tersebut diatas.

Tabel 4.37

Pernyataan 10

Suasana yang ribut dan gaduh mempengaruhi pegawai dalam bekerja

| X2_10 | | | | | |
|--------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3 | 1 | 1,9 | 1,9 | 1,9 |
| | 4 | 22 | 41,5 | 41,5 | 43,4 |
| | 5 | 30 | 56,6 | 56,6 | 100,0 |
| | Total | 53 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil olah data SPSS 24 tahun 2022

Dari hasil tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa terhadap pernyataan “Suasana yang ribut dan gaduh mempengaruhi pegawai dalam bekerja”, hanya 1 responden (1,9%) yang menyatakan netral, 22 responden (41,5%) setuju. Sedangkan 30 responden (56,6%) menyatakan sangat setuju.

Berdasarkan gambaran tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau “sangat setuju” dengan pernyataan 10 tersebut diatas.

Tabel 4.38

Pernyataan 11

Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan pegawai dapat meningkatkan kinerja

| X2_11 | | | | | |
|--------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3 | 1 | 1,9 | 1,9 | 1,9 |
| | 4 | 22 | 41,5 | 41,5 | 43,4 |
| | 5 | 30 | 56,6 | 56,6 | 100,0 |
| | Total | 53 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil olah data SPSS 24 tahun 2022

Dari hasil tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa terhadap pernyataan “Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan pegawai dapat meningkatkan kinerja”, hanya 1 responden (1,9%) yang menyatakan netral, 22 responden (41,5%) setuju. Sedangkan 30 responden (56,6%) menyatakan sangat setuju.

Berdasarkan gambaran tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau “sangat setuju” dengan pernyataan 11 tersebut diatas.

Tabel 4.39

Pernyataan 12

Selama ini hubungan antara pemimpin dan pegawai sudah terjalin cukup baik

| X2_12 | | | | | |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 4 | 16 | 30,2 | 30,2 | 30,2 |
| | 5 | 37 | 69,8 | 69,8 | 100,0 |
| | Total | 53 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil olah data SPSS 24 tahun 2022

Dari hasil tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa terhadap pernyataan “Selama ini hubungan antara pemimpin dan pegawai sudah terjalin cukup baik”, hanya 16 responden (30,2%) setuju. Sedangkan 37 responden (69,8%) menyatakan sangat setuju.

Berdasarkan gambaran tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau “setuju” dengan pernyataan 12 tersebut diatas.

Tabel 4.40

Pernyataan 13

Setiap pegawai merasa memiliki kesempatan yang sama untuk maju dan berkembang

| X2_13 | | | | | |
|--------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 4 | 32 | 60,4 | 60,4 | 60,4 |
| | 5 | 21 | 39,6 | 39,6 | 100,0 |
| | Total | 53 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil olah data SPSS 24 tahun 2022

Dari hasil tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa terhadap pernyataan “Setiap pegawai merasa memiliki kesempatan yang sama untuk maju dan berkembang”, hanya 32 responden (60,4%) setuju. Sedangkan 21 responden (39,6%) menyatakan sangat setuju.

Berdasarkan gambaran tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau “setuju” dengan pernyataan 13 tersebut diatas.

Tabel 4.41

Pernyataan 14

Tempat kerja saya menjamin keamanan pegawainya dalam bekerja

| X2_14 | | | | | |
|--------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3 | 2 | 3,8 | 3,8 | 3,8 |
| | 4 | 22 | 41,5 | 41,5 | 45,3 |
| | 5 | 29 | 54,7 | 54,7 | 100,0 |
| | Total | 53 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil olah data SPSS 24 tahun 2022

Dari hasil tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa terhadap

pernyataan “Tempat kerja saya menjamin keamanan pegawainya dalam bekerja”, hanya 2 responden (3,8%) yang menyatakan netral, 22 responden (41,5,6%) setuju. Sedangkan 29 responden (54,7%) menyatakan sangat setuju.

Berdasarkan gambaran tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau “sangat setuju” dengan pernyataan 14 tersebut diatas.

Tabel 4.42
Pernyataan 15
Saya tidak mempunyai konflik dengan sesama pegawai

| X2_15 | | | | | |
|--------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3 | 5 | 9,4 | 9,4 | 9,4 |
| | 4 | 20 | 37,7 | 37,7 | 47,2 |
| | 5 | 28 | 52,8 | 52,8 | 100,0 |
| | Total | 53 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil olah data SPSS 24 tahun 2022

Dari hasil tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa terhadap pernyataan “Saya tidak mempunyai konflik dengan sesama pegawai”, hanya 5 responden (9,4%) yang menyatakan netral, 20 responden (37,7%) setuju. Sedangkan 28 responden (52,8%) menyatakan sangat setuju.

Berdasarkan gambaran tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau “sangat setuju” dengan pernyataan 15 tersebut diatas.

3) Analisis Variabel Motivasi (Z)

Tabel 4.43

Pernyataan 1

Pegawai harus memiliki semangat dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya

| Z1 | | | | | |
|-----------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3 | 1 | 1,9 | 1,9 | 1,9 |
| | 4 | 17 | 32,1 | 32,1 | 34,0 |
| | 5 | 35 | 66,0 | 66,0 | 100,0 |
| | Total | 53 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil olah data SPSS 24 tahun 2022

Dari hasil tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa terhadap pernyataan “Pegawai harus memiliki semangat dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya”, hanya 1 responden (1,9%) yang menyatakan netral, 17 responden (32,1%) setuju. Sedangkan 35 responden (66,0%) menyatakan sangat setuju.

Berdasarkan gambaran tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau “sangat setuju” dengan pernyataan 1 tersebut diatas.

Tabel 4.44

Pernyataan 2

Pimpinan selalu memberikan arahan tentang pentingnya melaksanakan tugas dan menyelesaikannya dengan penuh tanggung jawab

| Z2 | | | | | |
|-----------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 4 | 21 | 39,6 | 39,6 | 39,6 |
| | 5 | 32 | 60,4 | 60,4 | 100,0 |
| | Total | 53 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil olah data SPSS 24 tahun 2022

Dari hasil tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa terhadap pernyataan “Pimpinan selalu memberikan arahan tentang pentingnya melaksanakan tugas dan menyelesaikannya dengan penuh tanggung jawab”, hanya 21 responden (39,6%) setuju. Sedangkan 32 responden (60,4%) menyatakan sangat setuju.

Berdasarkan gambaran tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau “setuju” dengan pernyataan 2 tersebut diatas.

Tabel 4.45
Pernyataan 3
Pegawai mampu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai

| Z3 | | | | | |
|-----------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3 | 2 | 3,8 | 3,8 | 3,8 |
| | 4 | 12 | 22,6 | 22,6 | 26,4 |
| | 5 | 39 | 73,6 | 73,6 | 100,0 |
| | Total | 53 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil olah data SPSS 24 tahun 2022

Dari hasil tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa terhadap pernyataan “Pegawai mampu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai”, hanya 2 responden (3,8%) yang menyatakan netral, 12 responden (22,6%) setuju. Sedangkan 39 responden (73,6%) menyatakan sangat setuju.

Berdasarkan gambaran tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau “sangat setuju” dengan pernyataan 3 tersebut diatas.

Tabel 4.46

Pernyataan 4

Hasil kerja pegawai sudah sesuai dengan harapan dan keinginan pimpinan

| Z4 | | | | | |
|-----------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3 | 1 | 1,9 | 1,9 | 1,9 |
| | 4 | 20 | 37,7 | 37,7 | 39,6 |
| | 5 | 32 | 60,4 | 60,4 | 100,0 |
| | Total | 53 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil olah data SPSS 24 tahun 2022

Dari hasil tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa terhadap pernyataan “Hasil kerja pegawai sudah sesuai dengan harapan dan keinginan pimpinan”, hanya 1 responden (1,9%) yang menyatakan netral, 20 responden (37,7%) setuju. Sedangkan 32 responden (60,4%) menyatakan sangat setuju.

Berdasarkan gambaran tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau “sangat setuju” dengan pernyataan 4 tersebut diatas.

Tabel 4.47

Pernyataan 5

Pegawai dalam melaksanakan tugasnya selalu diarahkan supaya mendapatkan hasil kerja yang sesuai dengan tujuan organisasi

| Z5 | | | | | |
|-----------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3 | 1 | 1,9 | 1,9 | 1,9 |
| | 4 | 22 | 41,5 | 41,5 | 43,4 |
| | 5 | 30 | 56,6 | 56,6 | 100,0 |
| | Total | 53 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil olah data SPSS 24 tahun 2022

Dari hasil tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa terhadap pernyataan “Pegawai dalam melaksanakan tugasnya selalu diarahkan supaya mendapatkan hasil kerja yang sesuai dengan tujuan organisasi”, hanya 1 responden (1,9%) yang menyatakan netral, 22 responden (41,5%) setuju. Sedangkan 30 responden (56.6%) menyatakan sangat setuju.

Berdasarkan gambaran tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau “sangat setuju” dengan pernyataan 5 tersebut diatas.

Tabel 4.48

Pernyataan 6

Tugas yang diberikan pimpinan sudah bervariasi, sehingga tidak membuat jenuh pegawai

| Z6 | | | | | |
|-----------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3 | 1 | 1,9 | 1,9 | 1,9 |
| | 4 | 12 | 22,6 | 22,6 | 24,5 |
| | 5 | 40 | 75,5 | 75,5 | 100,0 |
| | Total | 53 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil olah data SPSS 24 tahun 2022

Dari hasil tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa terhadap pernyataan “Tugas yang diberikan pimpinan sudah bervariasi, sehingga tidak membuat jenuh pegawai”, hanya 1 responden (1,9%) yang menyatakan netral, 12 responden (22,6%) setuju. Sedangkan 40 responden (75,5%) menyatakan sangat setuju.

Berdasarkan gambaran tersebut dapat disimpulkan bahwa

mayoritas pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau “sangat setuju” dengan pernyataan 6 tersebut diatas.

Tabel 4.49

Pernyataan 7

Adanya reward terhadap pegawai dapat memberi semangat dalam bekerja

| Z7 | | | | | |
|-----------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 4 | 14 | 26,4 | 26,4 | 26,4 |
| | 5 | 39 | 73,6 | 73,6 | 100,0 |
| | Total | 53 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil olah data SPSS 24 tahun 2022

Dari hasil tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa terhadap pernyataan “Adanya reward terhadap pegawai dapat memberi semangat dalam bekerja”, hanya 14 responden (26,4%) setuju. Sedangkan 39 responden (73,6%) menyatakan sangat setuju.

Berdasarkan gambaran tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau “sangat setuju” dengan pernyataan 7 tersebut diatas.

Tabel 4.50

Pernyataan 8

Suasana kantor harus nyaman bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya

| Z8 | | | | | |
|-----------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3 | 1 | 1,9 | 1,9 | 1,9 |
| | 4 | 17 | 32,1 | 32,1 | 34,0 |
| | 5 | 35 | 66,0 | 66,0 | 100,0 |
| | Total | 53 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil olah data SPSS 24 tahun 2022

Dari hasil tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa terhadap

pernyataan “Suasana kantor harus nyaman bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya”, hanya 1 responden (1,9%) yang menyatakan netral, 17 responden (32,1%) setuju. Sedangkan 35 responden (66,0%) menyatakan sangat setuju.

Berdasarkan gambaran tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau “sangat setuju” dengan pernyataan 8 tersebut diatas.

Tabel 4.51

Pernyataan 9

Pimpinan memberikan dorongan dan kesempatan kepada pegawai untuk mendiskusikan permasalahan yang yang dihadapinya

| Z9 | | | | | |
|-----------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3 | 1 | 1,9 | 1,9 | 1,9 |
| | 4 | 20 | 37,7 | 37,7 | 39,6 |
| | 5 | 32 | 60,4 | 60,4 | 100,0 |
| | Total | 53 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil olah data SPSS 24 tahun 2022

Dari hasil tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa terhadap pernyataan “Pimpinan memberikan dorongan dan kesempatan kepada pegawai untuk mendiskusikan permasalahan yang yang dihadapinya”, hanya 1 responden (1,9%) yang menyatakan netral, 20 responden (37,7%) setuju. Sedangkan 32 responden (60,4%) menyatakan sangat setuju.

Berdasarkan gambaran tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau

“sangat setuju” dengan pernyataan 9 tersebut diatas.

Tabel 4.52

Pernyataan 10

Pimpinan memberikan kebebasan dalam mengambil keputusan yang terkait dengan pekerjaan, tetapi sesuai dengan aturan yang berlaku

| Z10 | | | | | |
|------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 4 | 14 | 26,4 | 26,4 | 26,4 |
| | 5 | 39 | 73,6 | 73,6 | 100,0 |
| | Total | 53 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil olah data SPSS 24 tahun 2022

Dari hasil tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa terhadap pernyataan “Pimpinan memberikan kebebasan dalam mengambil keputusan yang terkait dengan pekerjaan, tetapi sesuai dengan aturan yang berlaku”, hanya 14 responden (26,4%) setuju, sedangkan 39 responden (73,6%) menyatakan sangat setuju.

Berdasarkan gambaran tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau “sangat setuju” dengan pernyataan 10 tersebut diatas.

Tabel 4.53

Pernyataan 11

Adanya penghargaan dari pimpinan terhadap pegawai yang menunjukkan prestasi kerja

| Z11 | | | | | |
|------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3 | 1 | 1,9 | 1,9 | 1,9 |
| | 4 | 22 | 41,5 | 41,5 | 43,4 |
| | 5 | 30 | 56,6 | 56,6 | 100,0 |
| | Total | 53 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil olah data SPSS 24 tahun 2022

Dari hasil tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa terhadap pernyataan “Adanya penghargaan dari pimpinan terhadap pegawai yang menunjukkan prestasi kerja”, hanya 1 responden (1,9%) yang menyatakan netral, 22 responden (41,5%) setuju. Sedangkan 30 responden (56,6%) menyatakan sangat setuju.

Berdasarkan gambaran tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau “sangat setuju” dengan pernyataan 11 tersebut diatas.

Tabel 4.54

Pernyataan 12

Pegawai berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik

| Z12 | | | | | |
|------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3 | 2 | 3,8 | 3,8 | 3,8 |
| | 4 | 12 | 22,6 | 22,6 | 26,4 |
| | 5 | 39 | 73,6 | 73,6 | 100,0 |
| | Total | 53 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil olah data SPSS 24 tahun 2022

Dari hasil tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa terhadap pernyataan “Pegawai berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik”, hanya 2 responden (3,8%) yang menyatakan netral, 12 responden (22,6%) setuju. Sedangkan 40 responden (73,6%) menyatakan sangat setuju.

Berdasarkan gambaran tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau “sangat setuju” dengan pernyataan 12 tersebut diatas.

Tabel 4.55

Pernyataan 13

Tunjangan yang diterima pegawai sudah sesuai dengan target pekerjaan yang diberikan pimpinan

| Z13 | | | | | |
|------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3 | 1 | 1,9 | 1,9 | 1,9 |
| | 4 | 19 | 35,8 | 35,8 | 37,7 |
| | 5 | 33 | 62,3 | 62,3 | 100,0 |
| | Total | 53 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil olah data SPSS 24 tahun 2022

Dari hasil tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa terhadap pernyataan “Tunjangan yang diterima pegawai sudah sesuai dengan target pekerjaan yang diberikan pimpinan”, hanya 1 responden (1,9%) yang menyatakan netral, 19 responden (35,8%) setuju. Sedangkan 33 responden (62,3%) menyatakan sangat setuju.

Berdasarkan gambaran tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau “sangat setuju” dengan pernyataan 13 tersebut diatas.

Tabel 4.56

Pernyataan 14

Inovasi dalam suatu pekerjaan akan mengundang perhatian pimpinan dan pegawai lainnya

| Z14 | | | | | |
|------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3 | 1 | 1,9 | 1,9 | 1,9 |
| | 4 | 12 | 22,6 | 22,6 | 24,5 |
| | 5 | 40 | 75,5 | 75,5 | 100,0 |
| | Total | 53 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil olah data SPSS 24 tahun 2022

Dari hasil tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa terhadap pernyataan “Inovasi dalam suatu pekerjaan akan mengundang perhatian pimpinan dan pegawai lainnya”, hanya 1 responden (1,9%) yang menyatakan netral, 12 responden (22,6%) setuju. Sedangkan 40 responden (75,5%) menyatakan sangat setuju.

Berdasarkan gambaran tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau “sangat setuju” dengan pernyataan 14 tersebut diatas.

Tabel 4.57

Pernyataan 15

Pegawai yang rajin dan bekerja sesuai target seharusnya diberikan penghargaan oleh pimpinan sehingga menjadi motivasi bagi pegawai lain

| Z15 | | | | | |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 4 | 21 | 39,6 | 39,6 | 39,6 |
| | 5 | 32 | 60,4 | 60,4 | 100,0 |
| | Total | 53 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil olah data SPSS 24 tahun 2022

Dari hasil tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa terhadap pernyataan “pegawai yang rajin dan bekerja sesuai target seharusnya diberikan penghargaan oleh pimpinan sehingga menjadi motivasi bagi pegawai lain”, hanya 21 responden (39,6%) setuju, sedangkan 32 responden (60,4%) menyatakan sangat setuju.

Berdasarkan gambaran tersebut dapat disimpulkan bahwa

mayoritas pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau “sangat setuju” dengan pernyataan 15 tersebut diatas.

4) Analisis Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.58

Pernyataan 1

Kualitas pekerjaan akan menentukan pekerjaan yang dihasilkan

| Y1 | | | | | |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3 | 1 | 1,9 | 1,9 | 1,9 |
| | 4 | 31 | 58,5 | 58,5 | 60,4 |
| | 5 | 21 | 39,6 | 39,6 | 100,0 |
| | Total | 53 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil olah data SPSS 24 tahun 2022

Dari hasil tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa terhadap pernyataan “Pemimpin cepat mengambil keputusan yang tepat jika terjadi kendala/hambatan dalam pelaksanaan tugas”, hanya 1 responden (1,9%) yang menyatakan netral, 31 responden (58,5%) setuju. Sedangkan 21 responden (39,6%) menyatakan sangat setuju.

Berdasarkan gambaran tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau “sangat setuju” dengan pernyataan 1 tersebut diatas.

Tabel 4.59

Pernyataan 2

Kepemimpinan yang dimiliki oleh pegawai akan mempengaruhi kualitas kerja

| Y2 | | | | | |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3 | 1 | 1,9 | 1,9 | 1,9 |
| | 4 | 16 | 30,2 | 30,2 | 32,1 |
| | 5 | 36 | 67,9 | 67,9 | 100,0 |
| | Total | 53 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil olah data SPSS 24 tahun 2022

Dari hasil tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa terhadap pernyataan “Pemimpin cepat mengambil keputusan yang tepat jika terjadi kendala/hambatan dalam pelaksanaan tugas”, hanya 1 responden (1,9%) yang menyatakan netral, 16 responden (30,2%) setuju. Sedangkan 36 responden (67,9%) menyatakan sangat setuju.

Berdasarkan gambaran tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau “sangat setuju” dengan pernyataan 2 tersebut diatas.

Tabel 4.60
Pernyataan 3
Evaluasi kinerja dapat memperbaiki kinerja

| Y3 | | | | | |
|-----------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3 | 2 | 3,8 | 3,8 | 3,8 |
| | 4 | 11 | 20,8 | 20,8 | 24,5 |
| | 5 | 40 | 75,5 | 75,5 | 100,0 |
| | Total | 53 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil olah data SPSS 24 tahun 2022

Dari hasil tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa terhadap pernyataan “Pemimpin cepat mengambil keputusan yang tepat jika terjadi kendala/hambatan dalam pelaksanaan tugas”, hanya 2 responden (3,8%) yang menyatakan netral, 11 responden (20,8%) setuju. Sedangkan 40 responden (75,5%) menyatakan sangat setuju.

Berdasarkan gambaran tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau “sangat setuju” dengan pernyataan 3 tersebut diatas.

Tabel 4.61

Pernyataan 4

Pegawai selalu terpenuhi target kuantitas kerjanya

| Y4 | | | | | |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 4 | 19 | 35,8 | 35,8 | 35,8 |
| | 5 | 34 | 64,2 | 64,2 | 100,0 |
| | Total | 53 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil olah data SPSS 24 tahun 2022

Dari hasil tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa terhadap pernyataan “Pemimpin cepat mengambil keputusan yang tepat jika terjadi kendala/hambatan dalam pelaksanaan tugas”, hanya 19 responden (35,8%) setuju. Sedangkan 34 responden (64,2%) menyatakan sangat setuju.

Berdasarkan gambaran tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau “sangat setuju” dengan pernyataan 4 tersebut diatas.

Tabel 4.62

Pernyataan 5

Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku

| Y5 | | | | | |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3 | 1 | 1,9 | 1,9 | 1,9 |
| | 4 | 22 | 41,5 | 41,5 | 43,4 |
| | 5 | 30 | 56,6 | 56,6 | 100,0 |
| | Total | 53 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil olah data SPSS 24 tahun 2022

Dari hasil tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa terhadap pernyataan “Pemimpin cepat mengambil keputusan yang tepat jika terjadi kendala/hambatan dalam pelaksanaan tugas”, hanya 1 responden (1,9%) yang menyatakan netral, 22 responden (41,5%) setuju. Sedangkan 30 responden (56,6%) menyatakan sangat setuju.

Berdasarkan gambaran tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau “sangat setuju” dengan pernyataan 5 tersebut diatas.

Tabel 4.63
Pernyataan 6
Hasil pekerjaan yang saya kerjakan sudah sesuai dengan ketentuan dan tujuan kantor

| Y6 | | | | | |
|-----------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 4 | 34 | 64,2 | 64,2 | 64,2 |
| | 5 | 19 | 35,8 | 35,8 | 100,0 |
| | Total | 53 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil olah data SPSS 24 tahun 2022

Dari hasil tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa terhadap pernyataan “Pemimpin cepat mengambil keputusan yang tepat jika terjadi kendala/hambatan dalam pelaksanaan tugas”, hanya 34 responden (64,2%) setuju. Sedangkan 19 responden (35,8%) menyatakan sangat setuju.

Berdasarkan gambaran tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau “setuju” dengan pernyataan 7 tersebut diatas.

Tabel 4.64

Pernyataan 7

Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan

| Y7 | | | | | |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 4 | 19 | 35,8 | 35,8 | 35,8 |
| | 5 | 34 | 64,2 | 64,2 | 100,0 |
| | Total | 53 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil olah data SPSS 24 tahun 2022

Dari hasil tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa terhadap pernyataan “Pemimpin cepat mengambil keputusan yang tepat jika terjadi kendala/hambatan dalam pelaksanaan tugas”, hanya 19 responden (35,8%) setuju. Sedangkan 34 responden (64,2%) menyatakan sangat setuju.

Berdasarkan gambaran tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau “sangat setuju” dengan pernyataan 7 tersebut diatas.

Tabel 4.65

Pernyataan 8

Saya dapat menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang diberikan pimpinan kepada saya

| Y8 | | | | | |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3 | 1 | 1,9 | 1,9 | 1,9 |
| | 4 | 11 | 20,8 | 20,8 | 22,6 |
| | 5 | 41 | 77,4 | 77,4 | 100,0 |
| | Total | 53 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil olah data SPSS 24 tahun 2022

Dari hasil tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa terhadap pernyataan “Pemimpin cepat mengambil keputusan yang tepat jika terjadi kendala/hambatan dalam pelaksanaan tugas”, hanya 1 responden (1,9%) yang menyatakan netral, 11 responden (20,8%) setuju. Sedangkan 41 responden (77,4%) menyatakan sangat setuju.

Berdasarkan gambaran tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau “sangat setuju” dengan pernyataan 8 tersebut diatas.

Tabel 4.66

Pernyataan 9

Saya memiliki tanggung jawab yang baik dengan sesama pegawai lainnya

| Y9 | | | | | |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3 | 1 | 1,9 | 1,9 | 1,9 |
| | 4 | 31 | 58,5 | 58,5 | 60,4 |
| | 5 | 21 | 39,6 | 39,6 | 100,0 |
| | Total | 53 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil olah data SPSS 24 tahun 2022

Dari hasil tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa terhadap pernyataan “Pemimpin cepat mengambil keputusan yang tepat jika terjadi kendala/hambatan dalam pelaksanaan tugas”, hanya 1 responden (1,9%) yang menyatakan netral, 31 responden (58,5%) setuju. Sedangkan 21 responden (39,6%) menyatakan sangat setuju.

Berdasarkan gambaran tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau “sangat setuju” dengan pernyataan 9 tersebut diatas.

Tabel 4.67
Pernyataan 10
Saya dapat bekerja secara teamwork

| Y10 | | | | | |
|------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3 | 1 | 1,9 | 1,9 | 1,9 |
| | 4 | 22 | 41,5 | 41,5 | 43,4 |
| | 5 | 30 | 56,6 | 56,6 | 100,0 |
| | Total | 53 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil olah data SPSS 24 tahun 2022

Dari hasil tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa terhadap pernyataan “Pemimpin cepat mengambil keputusan yang tepat jika terjadi kendala/hambatan dalam pelaksanaan tugas”, hanya 1 responden (1,9%) yang menyatakan netral, 22 responden (41,5%) setuju. Sedangkan 30 responden (56,6%) menyatakan sangat setuju.

Berdasarkan gambaran tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau “sangat setuju” dengan pernyataan 10 tersebut diatas.

Tabel 4.68
Pernyataan 11
Pimpinan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menjaga kekompakan tim

| Y11 | | | | | |
|------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3 | 1 | 1,9 | 1,9 | 1,9 |
| | 4 | 16 | 30,2 | 30,2 | 32,1 |
| | 5 | 36 | 67,9 | 67,9 | 100,0 |
| | Total | 53 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil olah data SPSS 24 tahun 2022

Dari hasil tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa terhadap pernyataan “Pemimpin cepat mengambil keputusan yang tepat jika terjadi kendala/hambatan dalam pelaksanaan tugas”, hanya 1 responden (1,9%) yang menyatakan netral, 16 responden (30,2%) setuju. Sedangkan 36 responden (67,9%) menyatakan sangat setuju.

Berdasarkan gambaran tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau “sangat setuju” dengan pernyataan 11 tersebut diatas.

Tabel 4.69

Pernyataan 12

Dukungan tim kerja sangat diperlukan untuk mencapai efektivitas tujuan yang ditetapkan

| Y12 | | | | | |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3 | 1 | 1,9 | 1,9 | 1,9 |
| | 4 | 16 | 30,2 | 30,2 | 32,1 |
| | 5 | 36 | 67,9 | 67,9 | 100,0 |
| | Total | 53 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil olah data SPSS 24 tahun 2022

Dari hasil tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa terhadap pernyataan “Pemimpin cepat mengambil keputusan yang tepat jika terjadi kendala/hambatan dalam pelaksanaan tugas”, hanya 1 responden (1,9%) yang menyatakan netral, 16 responden (30,2%) setuju. Sedangkan 36 responden (67,9%) menyatakan sangat setuju.

Berdasarkan gambaran tersebut dapat disimpulkan bahwa

mayoritas pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau

“sangat setuju” dengan pernyataan 12 tersebut diatas.

Tabel 4.70

Pernyataan 13

Dalam melaksanakan tugas dibutuhkan inisiatif dari pegawai

| Y13 | | | | | |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3 | 1 | 1,9 | 1,9 | 1,9 |
| | 4 | 16 | 30,2 | 30,2 | 32,1 |
| | 5 | 36 | 67,9 | 67,9 | 100,0 |
| | Total | 53 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil olah data SPSS 24 tahun 2022

Dari hasil tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa terhadap pernyataan “Pemimpin cepat mengambil keputusan yang tepat jika terjadi kendala/hambatan dalam pelaksanaan tugas”, hanya 1 responden (1,9%) yang menyatakan netral, 16 responden (30,2%) setuju. Sedangkan 36 responden (67,9%) menyatakan sangat setuju.

Berdasarkan gambaran tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau “sangat setuju” dengan pernyataan 13 tersebut diatas.

Tabel 4.71

Pernyataan 14

Inisiatif dalam tim sangat dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas bersama

| Y14 | | | | | |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 4 | 19 | 35,8 | 35,8 | 35,8 |
| | 5 | 34 | 64,2 | 64,2 | 100,0 |
| | Total | 53 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil olah data SPSS 24 tahun 2022

Dari hasil tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa terhadap pernyataan “Pemimpin cepat mengambil keputusan yang tepat jika terjadi kendala/hambatan dalam pelaksanaan tugas”, hanya 19 responden (35,8%) setuju, sedangkan 34 responden (64,2%) menyatakan sangat setuju.

Berdasarkan gambaran tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau “sangat setuju” dengan pernyataan 13 tersebut diatas.

Tabel 4.72

Pernyataan 15

Adanya keinginan pegawai dalam mencapai target dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya.

| Y15 | | | | | |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 4 | 34 | 64,2 | 64,2 | 64,2 |
| | 5 | 19 | 35,8 | 35,8 | 100,0 |
| | Total | 53 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil olah data SPSS 24 tahun 2022

Dari hasil tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa terhadap pernyataan “Pemimpin cepat mengambil keputusan yang tepat jika terjadi kendala/hambatan dalam pelaksanaan tugas”, hanya 34 responden (64,2%) setuju. Sedangkan 19 responden (35,8%) menyatakan sangat setuju.

Berdasarkan gambaran tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau “setuju” dengan pernyataan 15 tersebut diatas.

C. Pengujian Hipotesis

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas Data

Uji Normalitas dimasukkan untuk melihat tingkat kenormalan data. Pada uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat ditentukan juga data berdistribusi normal atau tidak. Data dikatakan normal jika nilai signifikansi $> 0,05$. Menurut pendapat (Ghozali, 2018) uji normalitas melalui analisis statistik dapat dilakukan dengan uji non-parametrik Kolmogorov-Smirnov dengan dasar pengambilan keputusan yaitu : a) Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka data tidak terdistribusi normal. b) Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data terdistribusi normal.. Berikut ini menggunakan perhitungan menggunakan tabel sebagai berikut :

Tabel 4.73

Output One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

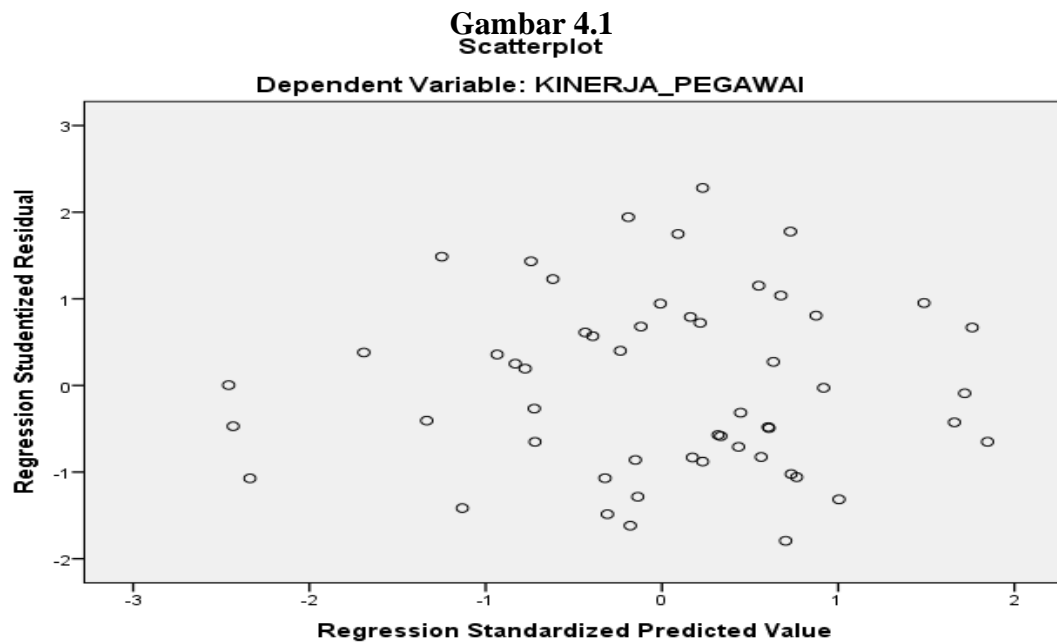
| | | KEPEMIMPINAN | LINGKUNGAN_ KERJA | MOTIVA SI | KINERJA_ PEGAWAI |
|----------------------------------------------------|----------------|-------------------|----------------------|-------------------|---------------------|
| N | | 53 | 53 | 53 | 53 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 69,06 | 68,06 | 69,70 | 68,60 |
| | Std. Deviation | 3,845 | 4,078 | 3,511 | 3,692 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,146 | ,135 | ,119 | ,080 |
| | Positive | ,080 | ,075 | ,066 | ,080 |
| | Negative | -,146 | -,135 | -,119 | -,077 |
| Test Statistic | | ,146 | ,135 | ,119 | ,080 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,000 ^c | ,017 ^c | ,058 ^c | ,200 ^{c,d} |
| a. Test distribution is Normal. | | | | | |
| b. Calculated from data. | | | | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | | | | |
| d. This is a lower bound of the true significance. | | | | | |

Sumber : Hasil olah data SPSS 24 tahun 2022

Hasil *tes of normality* di atas menunjukkan nilai signifikansi (Sig) untuk variabel Kepemimpinan memiliki nilai 0,006^c. Sedangkan signifikansi (Sig) untuk variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai 0,017^c, kemudian signifikansi (Sig) variabel Motivasi bernilai 0,058^c dan variabel Kinerja memiliki nilai signifikansi (Sig) 0,200^c. Karena nilai ketiganya $> 0,05$, maka variabel bebas dan variabel terikat memiliki distribusi data normal (Ghozali, 2018).

2) Uji Heterokedastisitas

Uji heterodeksitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain



Sumber : Hasil olah data SPSS 24 tahun 2022

Berdasarkan hasil uji SPSS, titik data tidak membentuk pola tertentu dan menyebar ke atas dan ke bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan tidak terjadi gangguan asumsi heterokedastisitas artinya model regresi di atas sudah baik dan dapat diterima.

Berdasarkan pendapat (Ghozali, 2018) uji normalitas dapat dilakukan melalui beberapa cara yakni analisis grafik dan analisis statistik. Normalitas data dapat diketahui melalui penyebaran data berupa titik pada sumbu diagonal dari grafik ataupun melalui histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan yaitu :

a) Jika data menyebar pada sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya, menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya, tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik dalam analisis regresi berganda, yang bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas atau tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Tabel 4.74

Hasil Uji Multikolinearitas Variabel

| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|---------------------------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 28,875 | 8,542 | | 3,380 | ,001 | | |
| | KEPEMIMPINAN | ,845 | ,139 | ,880 | 6,071 | ,000 | ,456 | 2,193 |
| | LINGKUNGAN KERJA | -,193 | ,114 | -,213 | -1,689 | ,098 | ,601 | 1,664 |
| | MOTIVASI | -,078 | ,123 | -,075 | -,639 | ,526 | ,704 | 1,421 |

a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

Sumber : Hasil olah data SPSS 24 tahun 2022

Dari hasil uji SPSS diperoleh nilai tolerance untuk variabel Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Motivasi (Z) lebih besar dari 0,10. Sementara nilai VIF variabel Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Motivasi (Z) lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi. Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya multikolonieritas adalah dengan menganalisis nilai tolerance dan lawan *variance inflation factor* (VIF), multikolonieritas ditunjukkan dengan nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan nilai VIF > 10 (Ghozali, 2016).

4) Uji Autokorelasi

Autokorelasi yaitu suatu keadaan dimana terjadi korelasi antara residual tahun ini dengan tingkat kesalahan tahun sebelumnya. Uji Autokorelasi bertujuan untuk mengkaji apakah suatu model regresi linier

terdapat korelasi antara kesalahan pada periode t dengan kesalahan pada periode sebelumnya (t-1). Model regresi yang baik adalah regresi yang terbebas dari autokorelasi.

Tabel 4.75
Hasil Uji Autokorelasi

| Model Summary ^b | | | | | | |
|---------------------------------------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics Sig. F Change | Durbin-Watson |
| 1 | ,729 ^a | ,531 | ,502 | 2,605 | ,000 | 1,366 |
| a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, LINGKUNGAN_KERJA, KEPEMIMPINAN | | | | | | |
| b. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI | | | | | | |

Sumber : Hasil olah data SPSS 24 tahun 2022

Nilai Durbin-Watson (d) sebesar 1,366 lebih kecil dari batas atas (dU) yakni 1,722 dan kurang dari (4-dU) $4-1,722 = 2,278$. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala autokorelasi dalam model regresi. Dengan demikian, analisis regresi linear berganda untuk uji hipotesis penelitian dapat dilakukan.

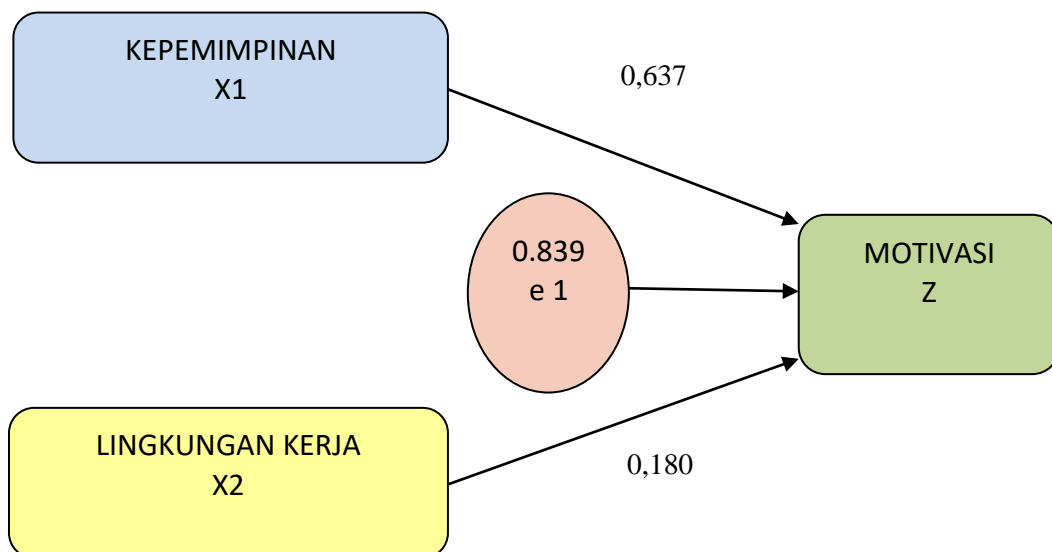
b. Uji Analisis Jalur

Analisis jalur adalah metode analisis data multivariat dependensi yang digunakan untuk menguji hipotesis hubungan asimetris yang dibangun atas dasar kajian teori tertentu, dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Analisis jalur menggunakan program SPSS menggunakan dua tahapan regresi. Tahapan regresi pertama menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel intervening. Tahapan regresi kedua menguji pengaruh variabel bebas (Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja) dan variabel intervening (Motivasi) terhadap variabel terikat (Kinerja).

1) Uji Model Regresi Tahap I

Kepemimpinan berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Motivasi Model Regresi tahap I bertujuan untuk melihat pengaruh langsung dari Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja sebagai variabel bebas, terhadap Motivasi sebagai variabel intervening. Model regresi tahap I digambarkan melalui bagan, di bawah ini :



Gambar 4.2
Model Regresi Tahap I

Dari hasil pengolahan data, diperoleh nilai pengaruh parsial variabel Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Motivasi (Z) sebagai variabel intervening. Besarnya nilai pengaruh parsial masing-masing variabel bebas, tergambar melalui tabel di bawah ini :

Tabel 4.76
Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

| Coefficients^a | | | | | | |
|---------------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 40,096 | 8,058 | | 4,976 | ,000 |
| | KEPEMIMPINAN | ,581 | ,138 | ,637 | 4,219 | ,000 |
| | LINGKUNGAN_KERJA | ,155 | ,130 | ,180 | 1,193 | ,239 |

a. Dependent Variable: MOTIVASI

Sumber : Hasil olah data SPSS 24 tahun 2022

Berdasarkan hasil perhitungan, variabel Kepemimpinan memiliki nilai $t_{hitung} 4,219 > t_{tabel} 0,266$ dan nilai Sig $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan jika variabel Kepemimpinan berpengaruh langsung dan signifikan terhadap variabel Motivasi. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan terbukti dan dapat diterima.

Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai $t_{hitung} 1,193 > t_{tabel} 0,266$ sedangkan nilai Sig $0,239 > 0,05$. Berdasarkan nilai tersebut, dapat disimpulkan jika variabel Lingkungan Kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap variabel Motivasi. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan terbukti dan dapat diterima.

Nilai koefisien jalur untuk masing-masing variabel, menggunakan nilai *Standardized Coefficients Beta*. Besarnya nilai koefisien jalur variabel Kepemimpinan sebesar 0,637. Nilai koefisien jalur variabel Lingkungan Kerja adalah sebesar 0,180. Kemudian nilai koefisien jalur variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja disusun ke dalam persamaan regresi sebagai berikut : $Y = b_1 X_1 + b_2 X_2 + e^1$.

Nilai koefisien determinasi yang dapat digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel terikat dalam menjelaskan variasi perubahan variabel bebas. Nilai koefisien korelasi merupakan sebuah nilai untuk mengukur kekuatan pengaruh antara variabel respon Motivasi (Z) dengan semua variabel penjelas, Kepemimpinan (X_1), dan Lingkungan Kerja (X_2). Dari hasil olah data menggunakan SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.77
Tabel Koefisien Determinasi

| Model Summary^b | | | | |
|-----------------------------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,544 ^a | ,296 | ,268 | 3,004 |
| a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA, KEPEMIMPINAN | | | | |
| b. Dependent Variable: MOTIVASI | | | | |

Sumber : Hasil olah data SPSS 24 tahun 2022

Dari hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh besarnya nilai R adalah 0,544a. Ini berarti terdapat hubungan positif

antara variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi sebagai variabel intervening. Besarnya pengaruh variabel Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel Motivasi (Z) adalah sebesar 0,296 atau sebesar 29,6%. Adapun sisa pengaruh sebesar 73,4% berasal dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Nilai *error* (e^1) sebesar 0,839 diperoleh dari akar kuadrat nilai sisa pengaruh dari variabel yang tidak dimasukkan di dalam penelitian atau dapat di cari menggunakan rumus sebagai berikut :

$$e^1 = \sqrt{(1 - R \text{ Square})}$$

$$e^1 = \sqrt{(1 - 0,296)}$$

$$e^1 = 0,839$$

Dengan demikian, nilai persamaan lengkap untuk model regresi tahap I adalah sebagai berikut : $Z = 0,637 X_1 + 0,180 X_2 + 0,839$.

Besarnya pengaruh simultan variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap variabel Motivasi, dapat diketahui dari hasil nilai uji signifikansi simultan, sebagai berikut

Tabel 4.78
 Hasil Uji Signifikansi Simultan Variabel
 Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja

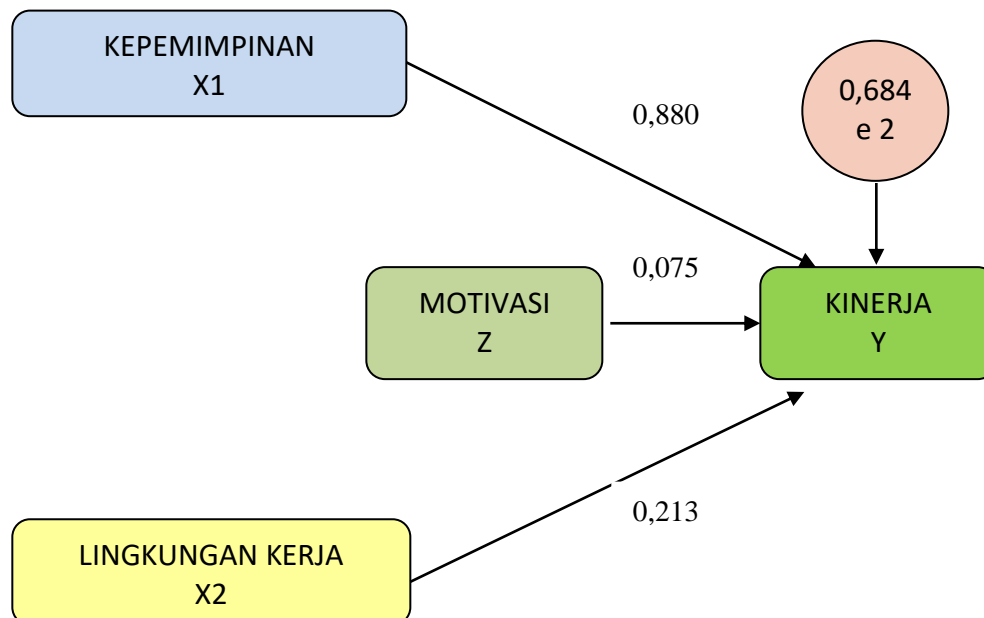
| ANOVA ^a | | | | | | |
|-----------------------------------------------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 189,848 | 2 | 94,924 | 10,516 | ,000 ^b |
| | Residual | 451,322 | 50 | 9,026 | | |
| | Total | 641,170 | 52 | | | |
| a. Dependent Variable: MOTIVASI | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA, KEPEMIMPINAN | | | | | | |

Sumber : Hasil olah data SPSS 24 tahun 2022

Berdasarkan rekapitulasi hasil Uji F di atas dapat dijelaskan bahwa variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap variabel Motivasi. Hal ini dibuktikan berdasarkan nilai $F_{hitung} = 10,516 > F_{tabel} = 2,05$ dengan nilai signifikansi $Sig = 0,000^b < \alpha = 0,05$. Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Motivasi. Dengan demikian hipotesis pada penelitian terbukti dan dapat diterima.

2) Uji Model Regresi Tahap II

Model regresi tahap II bertujuan untuk melihat pengaruh langsung dari variabel Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Motivasi (Z) terhadap kinerja (Y) sebagai variabel terikat. Model regresi tahap II digambarkan melalui bagan, di bawah ini :



Gambar 4.3
Model Regresi Tahap II

Dari hasil pengolahan data, diperoleh nilai pengaruh parsial variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap kinerja sebagai variabel terikat. Besarnya nilai pengaruh parsial masing-masing variabel bebas, tergambar melalui tabel di bawah ini

Tabel 4.79
Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 28,875 | 8,542 | | 3,380 | ,001 |
| | KEPEMIMPINAN | ,845 | ,139 | ,880 | 6,071 | ,000 |
| | LINGKUNGAN_KERJA | ,193 | ,114 | ,213 | 1,689 | ,098 |
| | MOTIVASI | ,078 | ,123 | ,075 | ,639 | ,526 |

a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

Sumber : Hasil olah data SPSS 24 tahun 2022

Berdasarkan hasil perhitungan, variabel Kepemimpinan memiliki nilai $t_{hitung} 6,071 > t_{tabel} 0,266$ dan nilai Sig $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan jika variabel Kepemimpinan berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan terbukti dan dapat diterima.

Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai $t_{hitung} 1,689 > t_{tabel} 0,266$ dan nilai Sig $0,098 > 0,05$. Berdasarkan nilai tersebut, dapat disimpulkan jika variabel Lingkungan Kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja

Kota Lubuklinggau. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan terbukti dan dapat diterima.

Variabel Motivasi memiliki nilai $t_{hitung} 0,639 > t_{tabel} 0,266$ dan nilai Sig $0,526 > 0,05$. Berdasarkan nilai tersebut, dapat disimpulkan jika variabel Motivasi terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan terbukti dan dapat diterima.

Nilai koefisien jalur untuk masing-masing variabel, menggunakan nilai *Standardized Coefficients Beta*. Besarnya nilai koefisien jalur variabel Kepemimpinan sebesar 0,880. Nilai koefisien jalur variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,213. Nilai koefisien jalur variabel Motivasi adalah sebesar 0,075. Kemudian nilai koefisien jalur variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi disusun ke dalam persamaan regresi sebagai berikut : $Y = b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 Z + e^2$.

Nilai Koefisien determinasi yang dapat digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel terikat dalam menjelaskan variasi perubahan variabel bebas. Nilai koefisien korelasi merupakan sebuah nilai untuk mengukur kekuatan pengaruh antara variabel respon kinerja (Y) dengan semua variabel penjelas, Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Motivasi (Z). Dari hasil oleh data menggunakan SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.80
Tabel Koefisien Determinasi

| Model Summary^b | | | | |
|---------------------------------------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,729 ^a | ,531 | ,502 | 2,605 |
| a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, LINGKUNGAN_KERJA, KEPEMIMPINAN | | | | |
| b. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI | | | | |
| Sumber : Hasil olah data SPSS 24 tahun 2022 | | | | |

Dari hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh besarnya nilai R adalah 0,729^a. Ini berarti terdapat hubungan positif antara variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap kinerja sebagai variabel terikat. Besarnya pengaruh variabel Kepemimpinan (X₁), Lingkungan Kerja (X₂) dan Motivasi (Z) terhadap variabel kinerja (Y) adalah sebesar 0,532 atau sebesar 53,1%. Adapun sisa pengaruh sebesar 46,9% berasal dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Nilai *error* (e^2) sebesar 0,684 diperoleh dari akar kuadrat nilai sisa pengaruh dari variabel yang tidak dimasukkan di dalam penelitian, atau dapat di cari menggunakan rumus sebagai berikut :

$$e^2 = \sqrt{(1 - R \text{ Square})}$$

$$e^2 = \sqrt{(1 - 0,531)}$$

$$e^2 = 0,684$$

Dengan demikian, nilai persamaan lengkap untuk model regresi tahap II adalah sebagai berikut : $Y = 0,880 X_1 + 0,213 X_2 + 0,075 Z + 0,684$.

Besarnya pengaruh simultan variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap variabel kinerja, dapat diketahui dari hasil nilai uji signifikansi simultan, sebagai berikut :

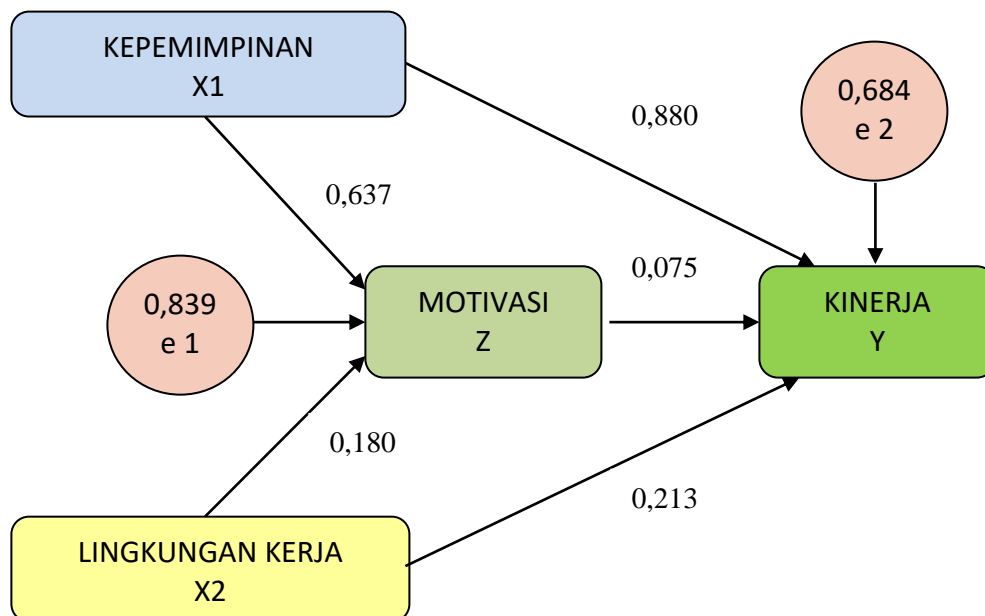
Tabel 4.81
 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)
 Variabel Kepemimpinan, Displin Kerja dan Motivasi

| ANOVA ^a | | | | | | |
|---------------------------------------------------------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 376,278 | 3 | 125,426 | 18,489 | ,000 ^b |
| | Residual | 332,402 | 49 | 6,784 | | |
| | Total | 708,679 | 52 | | | |
| a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, LINGKUNGAN_KERJA, KEPEMIMPINAN | | | | | | |
| Sumber : Hasil olah data SPSS 24 tahun 2022 | | | | | | |

Berdasarkan rekapitulasi hasil Uji F di atas dapat dijelaskan bahwa variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Hal ini dibuktikan berdasarkan nilai $F_{hitung} = 18,489 > F_{tabel} = 2,05$ dengan nilai signifikansi $Sig = 0,000b < \alpha = 0,05$. Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja. Dengan demikian hipotesis pada penelitian terbukti dan dapat diterima.

3) Model Struktural Regresi

Dari hasil analisis jalur terhadap model regresi tahap I dan tahap II, maka nilai pada model regresi tahap I dan tahap II digabungkan menjadi model struktural regresi (*full model*). Model struktural regresi digambarkan melalui bagan, sebagai berikut :



Gambar 4.4

Gabungan Model (*full model*) Regresi Tahap I dan Tahap II

c. Hasil Uji Hipotesis

1) Kepemimpinan Berpengaruh Langsung dan Signifikan Terhadap Kinerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau

Dari hasil analisis data, diperoleh nilai pengaruh parsial variabel Kepemimpinan memiliki nilai t_{hitung} 6,071 > t_{tabel} 0,266 dan nilai Sig 0,000 < 0,05. Berdasarkan nilai tersebut, terdapat pengaruh langsung

variabel Kepemimpinan (X_1) terhadap variabel Kinerja (Y). Nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,880, merupakan nilai koefisien jalur untuk variabel Kepemimpinan. Nilai koefisien jalur sebesar 0,880 menunjukkan pengaruh langsung dan signifikan dari variabel Kepemimpinan terhadap variabel Kinerja. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan terbukti dan diterima.

2) Lingkungan Kerja Berpengaruh Langsung dan Signifikan Terhadap Kinerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau

Dari hasil analisis data, diperoleh nilai pengaruh parsial variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai $t_{hitung} 1,689 > t_{tabel} 0,266$ dan nilai Sig $0,098 < 0,05$. Berdasarkan nilai tersebut, terdapat pengaruh langsung variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja (Y). Nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,213, merupakan nilai koefisien jalur untuk variabel Lingkungan Kerja. Nilai koefisien jalur sebesar 0,213 menunjukkan pengaruh langsung dan signifikan dari variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan terbukti dan diterima.

3) Kepemimpinan Berpengaruh Langsung dan Signifikan Terhadap Motivasi pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau

Dari hasil analisis data, diperoleh nilai pengaruh parsial variabel Kepemimpinan memiliki nilai $t_{hitung} 4,219 > t_{tabel} 0,266$ dan nilai Sig $0,000 < 0,05$. Berdasarkan nilai tersebut, terdapat pengaruh langsung

variabel Kepemimpinan (X_1) terhadap variabel Motivasi (Z). Nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,637, merupakan nilai koefisien jalur untuk variabel Kepemimpinan. Nilai koefisien jalur sebesar 0,637 menunjukkan pengaruh langsung dan signifikan dari variabel Kepemimpinan terhadap variabel Motivasi. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan terbukti dan diterima.

4) Lingkungan Kerja Berpengaruh Langsung dan Signifikan Terhadap Motivasi pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau

Dari hasil analisis data, diperoleh nilai pengaruh parsial variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai $t_{hitung} 1,193 > t_{tabel} 0,266$ dan nilai Sig $0,000 < 0,05$. Berdasarkan nilai tersebut, terdapat pengaruh langsung variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap variabel Motivasi (Z). Nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,180, merupakan nilai koefisien jalur untuk variabel Lingkungan Kerja. Nilai koefisien jalur sebesar 0,180 menunjukkan pengaruh langsung dan signifikan dari variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Motivasi. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan terbukti dan diterima.

5) Motivasi Berpengaruh Langsung dan Signifikan Terhadap Kinerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau

Dari hasil analisis data, diperoleh nilai pengaruh parsial variabel Motivasi memiliki nilai $t_{hitung} 0,639 > t_{tabel} 0,266$ dan nilai Sig $0,526 > 0,05$. Berdasarkan nilai tersebut, terdapat pengaruh langsung

variabel Motivasi (Z) terhadap variabel Kinerja (Y). Nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,075, merupakan nilai koefisien jalur untuk variabel Motivasi. Nilai koefisien jalur sebesar 0,075 menunjukkan pengaruh langsung dan signifikan dari variabel Motivasi terhadap variabel Kinerja. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan terbukti dan diterima.

6) Kepemimpinan Berpengaruh Tidak Langsung dan Signifikan Terhadap Kinerja diintervening Motivasi pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau

Dari hasil analisis data, diperoleh nilai pengaruh langsung variabel Motivasi terhadap Kinerja sebesar 0,880. Nilai pengaruh tidak langsung variabel Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja (Y) melalui variabel Motivasi (Z), diperoleh dari hasil perkalian nilai koefisien jalur variabel Kepemimpinan terhadap variabel Kinerja melalui variabel Motivasi, sebagai berikut : $0,637 \times 0,075 = 0,048$.

Besar total pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja, merupakan penjumlahan besar pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja, sehingga diperoleh nilai pengaruh total = $0,880 + 0,048 = 0,928$. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa nilai pengaruh langsung variabel Kepemimpinan lebih besar dari nilai pengaruh tidak langsung variabel Kepemimpinan melalui variabel Motivasi. Dengan demikian, dapat

disimpulkan secara tidak langsung variabel Kepemimpinan melalui variabel Motivasi memiliki pengaruh secara tidak signifikan terhadap variabel kinerja, sehingga hipotesis yang diajukan tidak terbukti dan ditolak.

7) Lingkungan Kerja Berpengaruh Tidak Langsung dan Signifikan Terhadap Kinerja diintervening Motivasi pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau

Dari hasil analisis data, diperoleh nilai pengaruh langsung variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja sebesar 0,213. Nilai pengaruh tidak langsung variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) melalui variabel Motivasi (Z), diperoleh dari hasil perkalian nilai koefisien jalur variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja melalui variabel Motivasi, sebagai berikut : $0,180 \times 0,075 = 0,013$.

Besar total pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja, merupakan penjumlahan besar pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja, sehingga diperoleh nilai pengaruh total = $0,213 + 0,013 = 0,226$. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa nilai pengaruh langsung variabel Lingkungan Kerja lebih besar dari nilai pengaruh tidak langsung variabel Lingkungan Kerja melalui variabel Motivasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan secara tidak langsung variabel Lingkungan Kerja melalui

variabel Motivasi memiliki pengaruh secara tidak signifikan terhadap variabel Kinerja, sehingga hipotesis yang diajukan tidak terbukti dan ditolak.

D. Pembahasan

1. Pengaruh Lansung dan Signifikan Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Dari hasil analisis data, diperoleh nilai pengaruh parsial variabel Kepemimpinan $t_{hitung} 6,071 > t_{tabel} 0,266$ dan nilai Sig $0,000 < 0,05$. Berdasarkan nilai tersebut, terdapat pengaruh langsung variabel Kepemimpinan (X_1) terhadap variabel kinerja (Y). Nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,880, merupakan nilai koefisien jalur untuk variabel Kepemimpinan. Nilai koefisien jalur sebesar 0,479 menunjukkan pengaruh langsung dan signifikan dari variabel Kepemimpinan terhadap variabel kinerja. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan terbukti dan diterima.

Kinerja pegawai tidak dapat dilepaskan dari tingkat Kepemimpinan yang dimiliki. Kepemimpinan dapat diukur dari serangkaian indikator seperti pengetahuan, keterampilan, karakteristik pribadi yang dimiliki seseorang. Kepemimpinan pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau, masih dihadapkan pada permasalahan terkait kurangnya kompetensi pegawai sesuai tugas dan fungsinya yang diemban.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang

dilakukan oleh (M.Yogi, 2016) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Lansung dan Signifikan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil analisis data, diperoleh nilai pengaruh parsial variabel Lingkungan Kerja $t_{hitung} 1,689 > t_{tabel} 0,266$ dan nilai Sig $0,098 > 0,05$. Berdasarkan nilai tersebut, terdapat pengaruh langsung variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap variabel kinerja (Y). Nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,213, merupakan nilai koefisien jalur untuk variabel Lingkungan Kerja. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan terbukti dan diterima.

Kinerja optimal dari seorang pegawai tidak dapat terwujud tanpa adanya Lingkungan Kerja yang baik. Lingkungan Kerja akan mengarahkan perilaku pegawai untuk memaksimalkan pelaksanaan tugas dan tanggungjawabnya. Oleh karena itu, Lingkungan Kerja sangat menunjang kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Sedarmayanti (2017) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai, karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai.

3. Pengaruh Lansung dan Signifikan Kepemimpinan Terhadap Motivasi

Dari hasil analisis data, diperoleh nilai pengaruh parsial variabel Kepemimpinan memiliki nilai $t_{hitung} 4,219 > t_{tabel} 0,266$ dan nilai Sig $0,000 < 0,05$. Berdasarkan nilai tersebut, terdapat pengaruh langsung variabel Kepemimpinan (X_1) terhadap variabel Motivasi (Z). Nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,637, merupakan nilai koefisien jalur untuk variabel Kepemimpinan. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan terbukti dan diterima.

Kepemimpinan menurut Busro (2018) didefinisikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Namun, untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai juga dibutuhkan motivasi dari seorang pimpinan. Menurut Uno (2017) mendefinisikan motivasi adalah : Dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motif tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah laku, berupa ransangan,

dorongan atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku tersebut.

Menurut hasil penelitian (Elvino Bonaparte do Rêgo, Wayan Gede Supartha dan Ni Nyoman Kerti Yasa, 2017) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste menyatakan dalam kesimpulan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

4. Pengaruh Lansung dan Signifikan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi

Dari hasil analisis data, diperoleh nilai pengaruh parsial variabel Lingkungan Kerja $t_{hitung} 1,193 > t_{tabel} 0,266$ dan nilai Sig $0,239 > 0,05$. Berdasarkan nilai tersebut, terdapat pengaruh langsung variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap variabel Motivasi (Z). Nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,180, merupakan nilai koefisien jalur untuk variabel Lingkungan Kerja. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan terbukti dan diterima.

Lingkungan Kerja tidak dapat dilepaskan dari Motivasi. Karena Motivasi memberikan rasa semangat dalam diri pegawai, jika kita lihat pada Lingkungan Kerja. Jika pegawai telah merasa lingkungan kerja tidak lagi nyaman dan aman bagi dirinya, maka akan mengurangi semangat dalam bekerja. Sehingga lingkungan kerja dan motivasi saling berkaitan.

5. Pengaruh Lansung dan Signifikan Motivasi Terhadap Kinerja

Dari hasil analisis data, diperoleh nilai pengaruh parsial variabel Motivasi $t_{hitung} 0,639 > t_{tabel} 0,266$ dan nilai Sig $0,526 > 0,05$. Berdasarkan nilai tersebut, terdapat pengaruh langsung variabel Motivasi (Z) terhadap variabel kinerja (Y). Nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,365, merupakan nilai koefisien jalur untuk variabel Motivasi. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan terbukti dan diterima.

Kinerja optimal yang dihasilkan para pegawai salah satunya tidak dapat dilepaskan dari Motivasi. Permasalahan kinerja yang dihadapi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau, terkait masih kurang optimalnya kualitas dan kuantitas kinerja yang dihasilkan pegawai dapat ditingkatkan, salah satunya dengan Motivasi dari pimpinan. Untuk dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai, pimpinan perlu memberi arahan yang memacu pegawai untuk meningkatkan motivasi dalam bekerja, selain itu juga penghargaan terhadap pegawai yang kinerjanya dinilai berprestasi.

6. Kepemimpinan Berpengaruh Tidak Langsung dan Signifikan Terhadap Kinerja diintervensi Motivasi

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh nilai pengaruh langsung variabel Kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 0,880. Nilai pengaruh tidak langsung variabel Kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja (Y) melalui variabel Motivasi (Z), diperoleh dari hasil perkalian nilai koefisien jalur variabel

Kepemimpinan terhadap variabel kinerja melalui variabel Motivasi, sebagai berikut : $0,637 \times 0,075 = 0,048$, dan total pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap kinerja, merupakan penjumlahan besar pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung variabel Kepemimpinan terhadap kinerja, sehingga diperoleh nilai pengaruh total : $0,880 + 0,048 = 0,928$. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa *nilai pengaruh langsung variabel Kepemimpinan lebih besar nilai pengaruh tidak langsung variabel Kepemimpinan melalui variabel Motivasi*, dapat disimpulkan secara tidak langsung variabel Kepemimpinan melalui variabel Motivasi memiliki pengaruh secara tidak signifikan terhadap variabel kinerja, sehingga *hipotesis yang diajukan tidak terbukti dan ditolak*.

7. Lingkungan Kerja Berpengaruh Tidak Langsung dan Signifikan Terhadap Kinerja diintervensi Motivasi

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh nilai pengaruh langsung variabel Lingkungan Kerja terhadap kinerja sebesar 0,213. Nilai pengaruh tidak langsung variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) melalui variabel Motivasi (Z), diperoleh dari hasil perkalian nilai koefisien jalur variabel Kinerja terhadap variabel kinerja melalui variabel Motivasi, sebagai berikut : $0,180 \times 0,075 = 0,013$, dan total pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap kinerja, merupakan penjumlahan besar pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung variabel Lingkungan Kerja terhadap kinerja,

sehingga diperoleh nilai pengaruh total : $0,213 + 0,013 = 0,226$. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa *nilai pengaruh langsung variabel Lingkungan Kerja lebih besar* dari *nilai pengaruh tidak langsung variabel Lingkungan Kerja melalui variabel Motivasi*. Dengan demikian, dapat disimpulkan secara tidak langsung variabel Lingkungan Kerja melalui variabel Motivasi memiliki pengaruh secara tidak signifikan terhadap variabel kinerja, sehingga *hipotesis yang diajukan tidak terbukti dan ditolak*.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis data, diperoleh nilai pengaruh langsung variabel Kepemimpinan $t_{hitung} 6.071 > t_{tabel} 0,266$ dan nilai Sig $0,000 < 0,05$. Berdasarkan nilai tersebut, terdapat pengaruh parsial variabel Kepemimpinan (X_1) terhadap variabel kinerja (Y). Nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,880, merupakan nilai koefisien jalur untuk variabel Kepemimpinan. Nilai koefisien jalur sebesar 0,880 menunjukkan pengaruh langsung dan signifikan dari variabel Kepemimpinan terhadap variabel kinerja.
2. Dari hasil analisis data, diperoleh nilai pengaruh langsung variabel Lingkungan Kerja $t_{hitung} 1,689 > t_{tabel} 0,266$ dan nilai Sig $0,098 < 0,05$. Berdasarkan nilai tersebut, terdapat pengaruh parsial variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap variabel kinerja (Y). Nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,213, merupakan nilai koefisien jalur untuk variabel Lingkungan Kerja. Sehingga dapat disimpulkan Lingkungan Kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja pada Satuan Polisi

Pamong Praja Kota Lubuklinggau.

3. Dari hasil analisis data, diperoleh nilai pengaruh langsung variabel Kepemimpinan $t_{hitung} 4,219 > t_{tabel} 0,266$ dan nilai Sig $0,000 < 0,05$. Berdasarkan nilai tersebut, terdapat pengaruh parsial variabel Kepemimpinan (X_1) terhadap variabel Motivasi (Z). Nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,637, merupakan nilai koefisien jalur untuk variabel Kepemimpinan yang menunjukkan pengaruh langsung dan signifikan dari variabel Kepemimpinan terhadap variabel.
4. Dari hasil analisis data, diperoleh nilai pengaruh langsung variabel Lingkungan Kerja $t_{hitung} 1,193 > t_{tabel} 0,266$ dan nilai Sig $0,000 < 0,05$. Berdasarkan nilai tersebut, terdapat pengaruh parsial variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap variabel Motivasi (Z). Nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,180, merupakan nilai koefisien jalur untuk variabel Lingkungan Kerja. Sehingga dapat disimpulkan Lingkungan Kerja berpengaruh langsung dan kurang signifikan terhadap Motivasi pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau.
5. Dari hasil analisis data, diperoleh nilai pengaruh langsung variabel Motivasi $t_{hitung} 0,639 > t_{tabel} 0,266$ dan nilai Sig $0,526 < 0,05$. Berdasarkan nilai tersebut, terdapat pengaruh parsial variabel Motivasi (Z) terhadap variabel kinerja (Y). Nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,075, merupakan nilai koefisien jalur untuk variabel Motivasi. Sehingga dapat disimpulkan

Motivasi berpengaruh langsung dan kurang signifikan terhadap kinerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau.

6. Dari hasil analisis data, diperoleh nilai pengaruh langsung variabel Kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 0,880. Nilai pengaruh tidak langsung variabel Kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja (Y) diintervening variabel Motivasi (Z), diperoleh dari hasil perkalian nilai koefisien jalur variabel Kepemimpinan terhadap variabel kinerja diintervening variabel Motivasi, sebagai berikut : $0,637 \times 0,075 = 0,048$. Besar total pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap kinerja, merupakan penjumlahan besar pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung variabel Kepemimpinan terhadap kinerja, sehingga diperoleh nilai pengaruh total : $0,880 + 0,048 = 0,928$. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa ***nilai pengaruh langsung variabel Kepemimpinan lebih besar*** dari ***nilai pengaruh tidak langsung variabel Kepemimpinan diintervening variabel Motivasi***. Sehingga dapat disimpulkan Kepemimpinan secara tidak langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja diintervening Motivasi pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau.

7. Dari hasil analisis data, diperoleh nilai pengaruh langsung variabel Lingkungan Kerja terhadap kinerja sebesar 0,213 Nilai pengaruh tidak langsung variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) diintervening variabel Motivasi (Z), diperoleh dari hasil perkalian nilai koefisien jalur

variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja diintervening variabel Motivasi, sebagai berikut $0,180 \times 0,075 = 0,013$. Besar total pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap kinerja, merupakan penjumlahan besar pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung variabel Lingkungan Kerja terhadap kinerja, sehingga diperoleh nilai pengaruh total : $0,213 + 0,013 = 0,226$. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa *nilai pengaruh langsung variabel Lingkungan Kerja lebih besar* dari *nilai pengaruh tidak langsung variabel Lingkungan Kerja diintervening variabel Motivasi*. Sehingga dapat disimpulkan Lingkungan Kerja secara tidak langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja diintervening Motivasi pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau.

B. Saran

Peneliti memberikan saran yang nantinya diharapkan memberikan manfaat bagi Satuan Polisi Pamong Praja Lubuklinggau, sebagai berikut :

1. Dalam hal kepemimpinan diperlukan adanya komunikasi yang baik antara anggota organisasi baik itu komunikasi ke atas maupun komunikasi ke bawah. Dengan terjalinnya komunikasi yang baik, maka tujuan organisasi akan tercapai secara maksimal.
2. Dalam hal lingkungan kerja, diperlukan perbaikan dan penambahan fasilitas kantor yang dapat menunjang kinerja pegawai. Apabila pegawai merasa nyaman dan aman, maka pegawai dapat bekerja dengan baik sesuai tujuan dan harapan pimpinan.

3. Dalam hal motivasi, pimpinan harus dapat memberikan motivasi kepada pegawai sehingga pegawai bersemangat dalam melaksanakan tugas tanggung jawabnya, pimpinan bukan hanya sebagai pemimpin, akan tetapi juga sebagai motivator dan teladan bagi pegawainya.
4. Kinerja sebagai faktor utama dalam keberhasilan organisasi dipengaruhi beberapa faktor diantaranya, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi. Oleh karena itu, organisasi semestinya memberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Upaya perbaikan dan peningkatan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai merupakan hal mutlak yang harus dilakukan. Perbaikan dan peningkatan yang dilakukan dapat bersifat internal maupun eksternal.

C. Implikasi Penelitian

Implikasi adalah suatu konsekuensi atau akibat langsung dari hasil penemuan suatu penelitian ilmiah. Hasil penelitian ini mengenai Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Satuan Polisi Pamong Kota Lubuklinggau. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variable kepemimpinan, mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai. Sedangkan variable Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai.

Penelitian yang telah dilakukan pada Satuan Polisi Pamong Kota Lubuklinggau, maka kesimpulan yang ditarik tentu mempunyai implikasi pada

Satuan Polisi Pamong Kota Lubuklinggau dan juga penelitian-penelitian selanjutnya. sehubungan dengan hal tersebut maka implikasinya adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan pada hasil penelitian di atas bahwa kepemimpinan memberikan kontribusi yang sangat berarti terhadap Kinerja Pegawai dan Motivasi. Karena itu perlu dilakukan upaya-upaya untuk mempertahankan kepemimpinan agar mampu membawa Satuan Polisi Pamong Kota Lubuklinggau dapat bersaing dalam menghadapi kemajuan teknologi dan perkembangan zaman, berikut adalah upaya-upaya yang dapat dilakukan Satuan Polisi Pamong Kota Lubuklinggau :

- a. Kepala Satuan Polisi Pamong Kota Lubuklinggau harus membuat Renstra untuk mewujudkan visi dan misi Satuan Polisi Pamong Kota Lubuklinggau dalam mendukung visi dan misi Walikota Lubuklinggau dan selanjutnya Kepala Satuan Polisi Pamong Kota Lubuklinggau membuat SOP dari Renstra yang telah dibuat.
- b. Pimpinan harus terus memberikan contoh yang baik kepada bawahaannya dan memberikan pengetahuan-pengetahuan tentang manajerial kepada pegawainya melalui berbagai pelatihan yang ada.
- c. Untuk dapat mempertahankan kualitas yang telah dimiliki maka Satuan Polisi Pamong Kota Lubuklinggau harus terus berproses dengan bersinergi dengan semua instansi/lembaga yang ada. Saling memsupport antar pimpinan dan seluruh pegawai untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

2. Berdasarkan teori yang telah dirumuskan peneliti, maka dapat diketahui bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh walaupun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan Motivasi. Akan tetapi pada kenyataannya di lapangan yaitu diketahui bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan Motivasi, hal ini disebabkan karena pegawai Satuan Polisi Pamong Kota Lubuklinggau pada umumnya lebih banyak berada dilapangan dari pada dikantor. Karena itu perlu dilakukan upaya-upaya oleh Satuan Polisi Pamong Kota Lubuklinggau agar bisa memberi rasa aman dan nyaman bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, baik dilapangan maupun pada saat dikantor, berikut upaya-upaya yang bisa dilakukan :
- a. Kepala Satuan Polisi Pamong Kota Lubuklinggau melakukan perbaikan sarana dan prasarana yang memenuhi standar dalam pelaksanaan tugas pegawai, baik yang dilapangan maupun yang dikantor.
 - b. Kepala Satuan Polisi Pamong Kota Lubuklinggau harus aktif dalam memberikan saran dan masukan kepada Walikota Lubuklinggau untuk peningkatan sarana dan prasarana kantor dan peningkatan kemampuan pegawai Satuan Polisi Pamong Kota Lubuklinggau.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya**, Bandung.
- Afandi, P. 2018. **Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)**. Riau: Zanafa Publishing.
- Ansory, H. A. F., & Indrasari, M. 2018. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Angga, L. P. 2018. **Pengaruh Kompetensi Dan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Madiun (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Ponorogo)**
- Arikunto, S. 2016. **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik**. Jakarta : Rineka Cipta
- Bianca, A., Putiri B. Katili, Shanti K., dan Anggraeni. 2016. **Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Metode Structural Equation Modelling**. *Jurnal Teknik Industri*, 1(4), h: 334-340.
- Busro, Muhammad. 2018. **Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Caropeboka, Ratu Mutialela. 2017. **Konsep dan Aplikasi Ilmu Komunikasi**. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Deddy Mulyadi 2015, **Prilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan**, Bandung: Alfabeta.
- Deddy Mulyana 9 Okt 2016 — 7 Nov 2016. In "*Journalism*". **Pembentukan Konsep Diri dalam Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar**.
- <https://2dser9.wordpress.com/2016/10/09/prinsip-pr...>
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: Alfabeta.

- Edy Sutrisno. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group
- Effendy, Onong Uchjana. 2017. **Komunikasi Teori dan Praktek**. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Edy, Sutrisno, 2016, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Eko Widodo,Suparno.2015. **Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Farida, Umi dan Hartono, Sri. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia II** Ponorogo: Umpo Ponorogo Press.
- Fahmi, Irham. 2017. **Analisis Laporan Keuangan**. Bandung: Alfabeta.
- Febriyansi, R., Zuhdiyah, Z., & Setiawan, K. C. 2020. **Hubungan antara Self Efficacy dengan Career Development pada Mahasiswa yang Mengikuti Organisasi**.
- Firmansyah, Hilman & Syamsudin, Acep. 2016. **Organisasi dan Manajemen Bisnis**. Ombak, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2013. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi**. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayat, R. 2016. **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komunikasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi pada Industri Perbankan**. Makara Seri Sosial Humaniora, 17(1), 19–32.
- Hidayat, Anwar. Februari, 2017. **Metode Penelitian: Pengertian, Tujuan, Jenis**. Diakses dari alamat web: <https://www.statistikian.com/2017/02/metode-penelitian- metodologipenelitian.html>
- [https://www.baktinusa.id/prinsip-dasar-kepemimpinan/5 September 2021](https://www.baktinusa.id/prinsip-dasar-kepemimpinan/5%20September%202021)
- <https://www.merdeka.com ›jateng› mengenal-fungsi-kepemimpinan-beserta-tujuan-yang-perlu-diketahui>. 2020 Reporter : Jevi Nugraha.

- Jurnal **Manajemen dan Bisnis Sriwijaya** Vol.17(1), 2019 *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* (JMBS)| ISSN: 1412-4521 Vol.17No.1 2019| <http://ejournal.unsri.ac.id/index.php/jmbs> Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Nonmedis RSUD Siti Aisyah Lubuklinggau Yohanes Susanto, Elda Veronicab.
- Jurnal H. Zulkifli dkk. 2016 Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Musi Rawas
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online diakses 29 Januari 2022.
- Kasmir. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia** (Teori dan Praktik)-Cetakan Kesatu. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Lijan Poltak Sinambela. 2018. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Marwansyah. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta, CV.
- Nika Saputra dan Rifki Afri Saputra. 2020. **Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang**. Jakarta: Universitas Ekasakti
- Oktarina, Yetty dan Yudi Abdullah. 2017. **Komunikasi dalam Perspektif Teori dan Praktik**. Edisi Kesatu. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Deepublish.
- Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang **Organisasi Perangkat Daerah** (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887).
- Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2018 tentang **Standar Pelayanan Minimal** (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 2, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6178).
- Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 2018 tentang **Satuan Polisi Pamong Praja** (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 72, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6205).
- Peraturan Daerah Kota Lubuklinggau Nomor 7 Tahun 2016 tentang **Pembentukan atau Susunan Perangkat Daerah Kota Lubuklinggau** (Lembaran Daerah Kota Lubuklinggau Tahun 2016 Nomor 7).

Peraturan Daerah Kota Lubuklinggau Nomor 11 Tahun 2019 tentang **Ketentraman dan Ketertiban**.

Peraturan Walikota Lubuklinggau Nomor 41 Tahun 2016 tentang **Kedudukan Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi Satuan Polisi Pamong Praja** (Berita Daerah Kota Lubuklinggau Tahun 2016 Nomor 41).

Romli, Khomsahrial. 2016. **Komunikasi Masa**. Jakarta: PT Grasindo, anggota Ikapi.
Robbins, Stephen P, And Timothy A. Judge. 2016. **Perilaku Organisasi**. 16th Ed. Jakarta: Salemba Empat.

Riduwan. 2017. **Path Analysis (Jalur Path)**. Bandung : Alfabeta

Samsuddin, H. 2018. **Kinerja Karyawan**. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

Sedarmayanti. 2017. **Tata Kerja dan Produktifitas Kerja**. Edisi Revisi. Jakarta PT RAJAGRAFINDO PERSADA.

Sinambela. Lijan Poltak. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja**, Jakarta: Bumi Aksara.

Srimiatun. Triana Prihatinta. 2017. **Pengaruh Komunikasi Dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Kependidikan Politeknik Negeri Madiun**. Epicheirisi. Volume 1 Nomor 1 Tahun 2017

Sondang P Siagian, 2016, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta Bumi Aksara.

Sutrisno. 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung:, Alfabeta

Sutardji. 2016. **Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Edisi Pertama. Yogyakarta; Dee Publish.

Sugiyono. 2016. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. Bandung : Alfabeta, CV.

Sugiyono. 2019. **Statistika Untuk Penelitian**. Bandung. Alfabeta,

Susetyorini, Abdul Rahman. 2018. **Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Medistrindo di Surabaya Jurnal Ilmiah fakultas Ekonomi** : Vol. 7, No. 1 Tahun 2018.

- Umi Farida dan Sri Hartono. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia II**. Ponorogo.
- Umar, Husein. 2015. **Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis**, Rajawali Press, Jakarta
- Wardani Seri, 2021 **Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja** oleh S WARDANI · 2021. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Banda aceh.
- Wardhani, A. P., Hasiolan, L. B., & Minarsih, M. M. (2016). **Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang)**. Journal Of Management, 2(2), 1–12.
- Wibowo. 2017. **Manajemen Kinerja** (Edisi IV). Jakarta.
- Yusuf, Muhammad. 2021. **Panduan Penyusunan Tesis**. Edisi Revisi 2020. Program Magister Manajemen. Universitas Bina Insan, Lubuklinggau.
- Zulkarnain, C. J. 2017.. **Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bappelitbang Kota Bandung** (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas).