

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN
TERPADU SATU PINTU KABUPATEN PANGKEP**

TESIS

**Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

MAKMUR

2019.MM.1.2456

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN
TERPADU SATU PINTU KABUPATEN PANGKEP**

TESIS

**Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

MAKMUR

2019.MM.1.2456

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN
TERPADU SATU PINTU KABUPATEN PANGKEP**

Oleh :

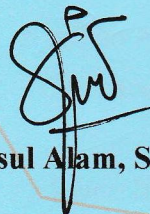
**MAKMUR
2019.MM.1.2456**

Telah dipertahankan di depan penguji
Pada tanggal 1 Juni 2021
Dinyatakan telah memenuhi syarat

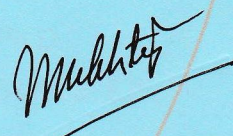
Menyetujui,
Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota



Dr. Syamsul Alam, S.E., M.Si



Dr. H. Mukhtar Hamzah.,S.E., M.M

School Of Business
Mengetahui :

**Direktur PPS
STIE Nobel Indonesia,**

**Ketua Program Studi
Magister Manajemen,**



Dr. Maryadi, S.E., M.M.



Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A.

**HALAMAN IDENTITAS
MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI**

JUDUL TESIS :

***PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU
PINTU KABUPATEN PANGKEP***

Nama Mahasiswa : Makmur
NIM : 2019.MM.1.2456
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING:

Ketua : Dr. Syamsul Alam, S.E., M.Si.
Anggota : Dr. H. Mukhtar Hamzah, S.E., M.M.

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Alfian Afandy Syam, S.T., M.T., Ph.D.
Dosen Penguji 2 : Dr. Laode Amijaya Kamaluddin, M.Adm. KP.

Tanggal Ujian : 1 Juni 2021
SK Penguji Nomor : 015/SK/PPS/STIE-NI/IV/2021

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenar benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, Maret 2021

Penulis,



Makmur

NIM : 2019.MM.1.2456

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Tiada kalimat yang pantas penulis ucapkan selain Puji dan Syukur tak terhingga kepada Allah Subhanahu Wata'ala, karena hanya atas ijin-Nya, penulis dapat menyelesaikan tesis ini sebagai salah satu persyaratan dalam menamatkan pendidikan Program Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia. Dalam penyelesaian dan penyempurnaan tesis ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa masih terdapat berbagai kekurangan dan kesalahan, karena itu dengan senang hati penulis mengharapkan saran dan masukan dari berbagai pihak. Penulisan dan penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, arahan, dan bantuan dari berbagai pihak, sehingga tesis dapat diselesaikan sesuai dengan yang diharapkan.

Sebagai tanda penghargaan, penulis mengucapkan terima kasih yang tulus kepada:

1. Bapak **Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M** selaku Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar
2. Bapak **Dr. Maryadi, S.E., M.M.** selaku Direktur Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar
3. Ibu **Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si, Ak., CA** selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar
4. Bapak **Dr. Syamsul Alam, S.E., M.Si**, dan Bapak **Dr. H. Mukhtar Hamzah, S.E., M.M.**, selaku pembimbing saya, terima kasih atas ilmu, waktu, dan dedikasi yang diberikan tanpa pamrih selama membimbing penulis mulai

proposal penelitian hingga tesis. Tanpa bantuan Bapak, tesis ini tidak akan selesai sesuai dengan yang diharapkan.

5. Seluruh keluarga besar, teristimewa kepada kedua orangtua, Ayahanda **H. Muhadjir** dan Ibunda tercinta **Hj. Sitti Rehana**, Istri tercinta **Hj. Nuryanti** dan kedua putri tersayang **Salsabila** dan **Nur Faadhillah** serta saudara saya **Muhammad Amin** yang telah memberikan dukungan doa, motivasi, semangat dan materi dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh dosen dan staff Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar yang telah mendidik, mengarahkan, dan membantu penulis selama ini.
7. Pimpinan dan seluruh pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkep, yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian dan memberikan informasi dan data yang dibutuhkan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Semua pihak yang telah membantu penulis hingga penelitian ini bisa terselesaikan. Di manapun kalian berada, semoga Tuhan mengganjar kebaikan kalian.

Akhirnya, penulis berharap semoga tesis ini dapat berguna dan menjadi inspirasi bagi pembaca sekalian.

Makassar, Maret 2021

Penulis

ABSTRAK

Makmur. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkep, dibimbing oleh Syamsul Alam dan Mukhtar Hamzah.

Penelitian ini bertujuan untuk (1) menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai (2) menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (3) menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (4) menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (5) variabel apakah yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai.

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yang dilakukan di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkep pada tanggal 15 Juni 2021 sampai dengan tanggal 15 Juli 2021. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkep yang berjumlah 55 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *sampling jenuh* (sensus) yakni dengan menentukan semua populasi sebagai sampel total sebanyak 55 orang pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai (2) terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (3) terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (4) terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (5) Lingkungan kerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai.

Kata Kunci : *gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, kinerja pegawai*



ABSTRACT

Makmur. 2021. *The Effect of Leadership Style, Work Environment and Work Motivation on Employee Performance at the Pangkep Distric One-Stop Investmen and Service Office, supervised by Syamsul Alam and Mukhtar Hamzah.*

This study aims to (1) analyze the effect of leadership style on employee performance (2) analyze the effect of work environment on employee performance (3) analyze the effect of work motivation on employee performance (4) analyze the effect of leadership style, work environment and work motivation on employee performance (5) what is the most dominant variable affecting employee performance.

This approach uses quantitative research conducted at the Pangkep Regency Investment and One-Stop Integrated Service Office from 15 June 2021 to 15 July 2021. The research population is all Pangkep Regency Investment and One-Stop Integrated Service Office employees, amounting to 55 people. The sample selection in this study was carried out using the saturated sampling method (census), namely by determining all the population as a total sample of 55 employees.

The results of this study indicate that (1) there is a positive effect of leadership style on employee performance (2) there is a positive effect of the work environment on employee performance (3) there is a positive effect of work motivation on employee performance (4) there is a positive effect of leadership style, work environment and work motivation on employee performance (5) work environment is the most dominant variable affecting employee performance.

Keywords: *leadership style, work environment, work motivation, employee performance*



DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL DALAM	i
PENGESAHAN TESIS	ii
HALAMAN IDENTITAS MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
2.1. Penelitian Terdahulu	12
2.2. Teori Manajemen.....	18
2.2.1 Pengertian Manajemen	18
2.2.2 Fungsi dan Peranan Manajemen	19
2.3. Manajemen Sumber Daya Manusia	21
2.3.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	21
2.3.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	22
2.3.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	23
2.3.4 Prinsip-prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia	24
2.3.5 Model Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia	26
2.4. Gaya Kepemimpinan	28
2.4.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan	28

2.4.2	Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan	29
2.4.3	Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan.....	33
2.5.	Lingkungan Kerja	35
2.5.1	Pengertian Lingkungan Kerja	35
2.5.2	Jenis-Jenis Lingkungan Kerja.....	38
2.5.3	Manfaat Lingkungan Kerja.....	39
2.5.4	Indikator Lingkungan Kerja	40
2.6.	Motivasi Kerja	42
2.6.1	Definisi Motivasi	42
2.6.2	Teori Motivasi	44
2.6.3	Fungsi Motivasi	47
2.6.4	Tujuan Motivasi	49
2.6.5	Jenis-jenis Motivasi.....	50
2.6.6	Metode-metode	52
2.6.7	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	54
2.6.8	Proses Motivasi.....	59
2.6.9	Indikator Motivasi.....	60
2.7.	Kinerja Pegawai.....	61
2.7.1	Definisi Kinerja.....	61
2.7.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	64
2.7.3	Pentingnya Pengukuran Kinerja Pegawai	66
2.7.4	Indikator Kinerja Pegawai.....	67
BAB III	KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	69
3.1	Kerangka Konseptual.....	69
3.2	Hipotesisi Penelitian	72
3.3	Defenisi Operasional Variabel	73
3.4	Pengukuran Variabel.....	80
BAB IV	METODE PENELITIAN.....	82
4.1	Pendekatan Penelitian	82
4.2	Tempat dan Waktu Penelitian	82
4.3	Populasi dan Sampel.....	82
4.4	Teknik Pengumpulan Data.....	83
4.4.1	Observasi (Pengamatan).....	83
4.4.2	Kuesioner (Angket).....	84
4.4.3	Dokumentasi.....	84
4.4.4	Observasi (Pengamatan).....	83
4.5	Jenis dan Sumber Data.....	85
4.5.1	Jenis Penelitian	85
4.5.2	Sumber Data	85
4.6	Metode Analisis Data.....	86
4.6.1	Uji Instrumen Penelitian.....	86

4.6.2 Uji Asumsi Klasik	87
4.6.3 Analisis Regresi Berganda	89
4.6.4 Uji Hipotesis	90
4.6.5 Nilai R^2 (Koefisien Determinasi)	91
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	93
5.1 Hasil Penelitian	93
5.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	93
5.1.2 Karakteristik Responden	98
5.1.3 Statistik Deskriptif Variabel	104
5.1.4 Tanggapan Responden	106
5.1.5 Hasil Uji Validitas.....	112
5.1.6 Hasil Uji Reliabilitas	114
5.1.7 Hasil Uji Normalitas	115
5.1.8 Hasil Uji Multikolinieritas.....	116
5.1.9 Hasil Uji Heterokedastisitas	117
5.1.10 Hasil Regresi Berganda.....	119
5.1.11 Hasil Pengujian Hipotesis t (Parsial)	120
5.1.12 Hasil Pengujian Hipotesis F (Simultan).....	122
5.1.13 Hasil Koefisien Determinasi	123
5.2 Pembahasan	124
5.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai	124
5.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	125
5.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai	127
5.2.4 Variabel yang Paling Dominan Mempengaruhi Kinerja Pegawai	129
BAB VI PENUTUP.....	131
6.1 Kesimpulan	131
6.2 Implikasi	131
6.3 Saran	132

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu	12
5.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	98
5.2 Identitas Responden Berdasarkan Status Pegawai.....	99
5.3 Identitas Responden Berdasarkan Usia	100
5.4 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan.....	101
5.5 Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja	103
5.6 Statistik Deskriptif Variabel	104
5.7 Tanggapan Responden terhadap Gaya Kepemimpinan.....	106
5.8 Tanggapan Responden terhadap Lingkungan Kerja	108
5.9 Tanggapan Responden terhadap Motivasi Kerja	109
5.10 Tanggapan Responden terhadap Kinerja Pegawai.....	110
5.11 Uji Validitas Gaya Kepemimpinan	112
5.12 Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	112
5.13 Uji Validitas Motivasi Kerja.....	113
5.14 Uji Validitas Kinerja Pegawai	114
5.15 Uji Reliabilitas	115
5.16 Uji Normalitas.....	116
5.17 Uji Multikolinieritas	117
5.18 Hasil Regresi Berganda	119
5.19 Hasil Uji T (Parsial)	121
5.20 Hasil Uji F (Simultan)	122
5.21 Koefisien Determinasi	123

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
3.1 Kerangka Konseptual Penelitian	71
5.1 Struktur Organisasi	97
5.3 Uji Heterokedastisitas	118

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. KUESIONER PENELITIAN

LAMPIRAN 2. TABULASI DATA RESPONDEN

LAMPIRAN 3. HASIL PENGOLAHAN DATA PENELITIAN

LAMPIRAN 4. DOKUMENTANSI PENELITIAN / PENGAMBILAN SAMPEL

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manusia tidak lagi dianggap sebagai faktor produksi tetapi lebih dianggap sebagai asset organisasi yang penting. Keefektifan dan keunggulan organisasi sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Secara teoritis, kualitas SDM dalam suatu organisasi yang tinggi diharapkan mampu meningkatkan kinerja organisasi.

Dinas merupakan suatu organisasi yang terdiri dari sekumpulan orang dimana mereka saling bekerja sama dalam melakukan kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan. Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, komitmen, kedisiplinan dan pengawasan yang ada didalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan.

Dalam hal ini pemimpin disuatu dinas dapat disebut sebagai kepala dinas, dimana menurut Robert Tanemboun pemimpin adalah mereka yang menggunakan wewenang formal untuk mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengontrol para bawahan yang bertanggung jawab, supaya semua bagian pekerjaan dikordinasi demi mencapai tujuan organisasi. Sementara pegawai adalah sumber daya manusia atau penduduk yang bekerja disuatu institusi baik pemerintah maupun swasta (bisnis) (Abdullah, 2014).

Gaya kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada pegawai apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka gaya kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan pegawai. Gaya kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi pegawai adalah gaya kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para pegawai dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Selain gaya kepemimpinan, motivasi juga dapat memberikan sumbangan yang signifikan dalam peningkatan kualitas pelayanan. Seperti teori Maslow tentang motivasi adalah seperti kerucut, manusia akan termotivasi apabila kebutuhan yang menjadi sasaran hidup terpenuhi dengan baik mulai dari kebutuhan fisiologis sampai kebutuhan aktualisasi diri. Semakin kebutuhannya terpenuhi maka akan semakin besar kinerja pegawai dalam melakukan tugas dan kewajibannya di lembaga/perusahaan.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam memimpin suatu instansi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan kinerja pada instansi tersebut. Karena pada prinsipnya pimpinan adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk melakukan unjuk kerja maksimum yang telah ditetapkan sesuai dengan tujuan organisasi (Feriyanto & Triana, 2015).

Untuk dapat menciptakan kinerja pegawai yang maksimal, dalam suatu instansi diperlukan suatu jajaran pimpinan yang bertugas pokok untuk mengelola dan memimpin instansi yang bersangkutan. Keberadaan pemimpin dalam instansi sangat penting karena memiliki peranan yang strategis dalam mencapai tujuan instansi, sebab tanpa kepemimpinan yang baik dan berkualitas, akan sulit untuk

mencapai tujuan instansi, selain itu peranan pemimpin juga sangat penting dalam mempengaruhi moral pegawai. Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi bawahannya untuk bertindak sesuai dengan visi, misi dan tujuan instansi. Pemimpin harus mampu memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya.

Gaya kepemimpinan yang baik dan komitmen yang kuat di dalam individu akan menyebabkan individu berusaha keras mencapai tujuan instansi sesuai dengan tujuan kepemimpinan yang sudah direncanakan. Bawahan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi akan memiliki pandangan positif dan lebih berusaha berbuat yang terbaik demi kepentingan instansi.

Selain gaya kepemimpinan hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (Halim, 2012) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban. Lingkungan kerja harus diperhatikan oleh instansi, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan faktor produksi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai yang melaksanakan tugas pada instansi tersebut.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Misalnya jika di suatu instansi terjadi ketidak sesuaian antara pegawai yang satu dengan yang lain, maka hubungan antar pegawai akan menjadi buruk dan akan mengganggu proses sosialisasi dalam bekerja. Selain itu jika sifat atau karakter atasan yang berperilaku negatif terhadap bawahannya juga akan

mempengaruhi kenyamanan dari pegawai bawahannya, pegawai akan cenderung merasa tidak nyaman dalam bekerja, dan akan merasa untuk malas menyelesaikan tugas yang ada. Itu semua merupakan pengaruh yang biasa sering terjadi yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, jika unsur tersebut ditunjang oleh kondisi lingkungan kerja yang baik, maka akan dicapai suatu hasil yang optimal, ketika manusia dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal, serta di tunjang lingkungan kerja yang kondusif, sehat, aman, dan nyaman akan mendorong produktivitas instansi tersebut, sehingga pencapaian tujuan instansi menjadi lebih efektif.

Lingkungan kerja di instansi mempengaruhi kinerja yang dilaksanakan oleh pegawai. Lingkungan kerja sendiri terdiri atas fisik dan nonfisik yang melekat dengan pegawai sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan pegawai dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja nonfisik yang meliputi keramahan sikap para pegawai, sikap saling menghargai diwaktu berbeda pendapat, dan lain sebagainya adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran pegawai yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus-menerus.

Selain faktor gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, motivasi kerja juga termasuk faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Seperti yang dikatakan Malayu S.P Hasibuan dalam buku Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah

tahun 2006, bahwa motivasi itu penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas yang tinggi (Malayu, 2007). Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjukkan tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya, dan organisasi di mana ia bekerja. Dan pada hakekatnya motivasi itu bisa muncul baik dari karena diri sendiri ataupun berasal dari orang lain. Dengan kata lain motivasi kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai di suatu instansi dalam menjalankan operasionalnya. Tanpa adanya motivasi kerja, pegawai suatu instansi tidak akan bekerja secara optimal. Kinerja pegawai dalam suatu instansi sangatlah penting, karena apabila kinerja pegawainya kurang baik maka dapat dipastikan instansi tersebut tidak mampu mencapai apa yang menjadi tujuan dari instansi tersebut. Dengan kinerja pegawai yang baik diharapkan instansi mampu bersaing dengan instansi lain sehingga dapat diakui bahwa instansi tersebut mempunyai kinerja berkualitas (Damayanti et al., 2013).

Fenomena yang terjadi di kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkep adalah kinerja pegawai belum optimal, hal ini dapat dilihat dari baik kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan bekerja sama. Dari segi kuantitas jumlah pegawai belum memadai hal ini dapat dilihat dari struktur organisasi dimana masih ada beberapa Kepala Seksi yang tidak mempunyai staf, dari segi kualitas pegawai masih banyak yang belum mengikuti diklat penjenjangan maupun diklat kompetensi sesuai dengan bidang tugas masing-masing, dari segi ketepatan waktu dan kehadiran masih

sering didapati pimpinan atau pegawai yang sering terlambat dan absen tidak masuk kerja, malas-malasan dalam bekerja sehingga lebih banyak bersantai dari pada bekerja, menghilang ditengah hari, dan masih ada sebagian pegawai yang mendahulukan kepentingan pribadi dari pada kepentingan kantor, dalam melaksanakan tugasnya jika ada kesalahan dalam bekerja pegawai kurang inisiatif untuk memperbaikinya, dan masih kurangnya kemampuan berinovasi dalam penyelesaian tugas secara individu maupun penyelesaian tugas secara kelompok sehingga menyebabkan kinerja pegawai rendah. Hal tersebut diatas diakibatkan oleh adanya fenomena gaya kepemimpinan yang terjadi pada kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkep bahwa kemampuan pemimpin dalam mengambil suatu keputusan terkadang tidak melibatkan pegawai atau bawahannya dalam menentukan kebijaksanaan, pemimpin terkadang kurang bisa memotivasi, memberi semangat dan kurang mempercayai bawahannya untuk bekerja sesuai dengan kemampuan mereka untuk mengambil keputusan terbaik yang terkait dengan pekerjaannya. pemimpin dalam komunikasi terkadang cenderung bersifat satu arah (*top-down*) tidak menerima masukan, saran dan kritikan serta kurang bisa mengendalikan bawahan, kurang mengetahui perilaku dari masing-masing bawahan guna membantu dalam menangani konflik yang terjadi dalam organisasi, kurang mengetahui secara mendalam mengenai perilaku setiap individu seperti sifat-sifat yang dimiliki setiap individu dan mau mendengarkan setiap keluhan bawahan.

Fenomena lingkungan kerja seperti penerangan atau pencahayaan pada ruangan kantor baik pencahayaan alami maupun pencahayaan buatan pada

beberapa ruangan sudah memadai, namun pada bagian ruangan FO (*front office*) yang digunakan untuk ruang tunggu dan ruang pelayanan permohonan izin yang letaknya pada bagian tengah gedung masih kurang terutama pencahayaan alami sehingga perlu ditambahkan pencahaya buatan agar lebih terasa nyaman bagi para pemohon dan pegawai yang beraktivitas di ruangan. Suhu udara pada beberapa ruangan masih belum terpasang alat penyejuk ruangan sehingga pada siang hari yang amat terik terasa suhu ruangan meningkat sehingga kenyamanan bekerja sangat berpengaruh bagi pegawai yang beraktivitas didalam ruangan tersebut dan disamping itu suara bising juga sangat berpengaruh terhadap lingkungan kerja dimana letak kantor yang berada tepat di jalan utama dan dikelilingi oleh pemukiman penduduk yang cukup padat.

Sedangkan fenomena motivasi kerja yang terjadi pada kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkep kurangnya daya dorong atau motivasi dari pimpinan sehingga pegawai kurang antusias dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan, minimnya keahlian dari pegawai disebabkan kurangnya kesempatan yang diberikan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, Pembagian tugas terkadang tidak sesuai dengan keterampilan sehingga suatu tujuan tidak tercapai maksimal.

Fenomena lainnya yaitu pada situasi pandemi Covid-19 memaksa birokrasi pemerintahan termasuk Pemerintahan Kabupaten Pangkep melakukan dan menjalankan protokol kesehatan secara ketat. Birokrasi pemerintahan dipaksa melakukan adaptasi dengan kebiasaan baru. Metode kerja yang

sebelumnya adalah kerja sepenuhnya dari kantor (work from office/WFO) menjadi kerja dari rumah (work from home/WFH), sementara itu work from home (WFH) belum memiliki petunjuk teknis yang jelas dan para atasan pun tidak mampu memberikan arahan yang jelas tentang apa yang harus dilakukan pegawai ketika bekerja dari rumah. Sehingga fakta nya menunjukkan pegawai kebingungan dan akhirnya menghabiskan waktu secara kontra produktif.

Work From Home (WFH) menjadi penghambat baik dari sisi waktu pelaksanaan maupun dari sisi efektifitas dijalankannya program kegiatan sehingga mempengaruhi kinerja pegawai. Pemerintah Kabupaten Pangkep belum pernah membayangkan dan mendiskusikan tentang pola-pola kerja ketika terjadi kasus merebaknya Covid-19 ini, bahkan belum pernah membayangkan bahwa ada suatu saat nanti roda pemerintahan dijalankan dan dikendalikan dari rumah.

Perubahan kebiasaan khususnya pada sektor pemerintahan tidak hanya dirasakan pada tingkat pusat tapi juga pada level paling bawah. Interaksi sosial yang selama ini terjalin dengan spirit kekerabatan dengan intensitas interaksi yang baik perlahan mulai dibatasi sebab adanya himbauan untuk senantiasa mematuhi protokoler kesehatan.

Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja dibutuhkan agar kinerja pada kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkep lebih kompeten dengan visi “Sipakatau Untuk Sipakalebbi” Melalui “Sistem Pelayanan Masyarakat Terpadu Akan Mewujudkan Sistem Pelayanan Masyarakat Yang Lebih Baik. Misi “Menata dan meningkatkan mutu pelayanan melalui sistem terpadu satu pintu”,

“Mengembangkan strategi manajemen kualitas pelayanan”, dan “Menggairahkan peluang usaha masyarakat dan investasi daerah”.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk mengetahui dan meneliti lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkep”**.

1.2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah di atas, maka penulis mengajukan pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkep?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkep?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkep?
4. Apakah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkep?

5. Variabel apakah yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkep?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai uraian latar belakang diatas, tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkep.
2. Untuk menganalisis lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkep.
3. Untuk menganalisis motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkep
4. Untuk menganalisis gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkep.
5. Untuk menganalisis variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkep.

1.4. Manfaat Penelitian

Dengan dilaksanakannya penelitian ini, maka penelitian ini diharapkan dapat memperoleh manfaat bagi banyak pihak antara lain:

1.4.1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah wawasan, pengetahuan tentang pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkep.

1.4.2. Bagi Akademisi

Dapat menjadi dasar bahan kajian untuk penelitian lebih lanjut dan lebih mendalam tentang permasalahan terkait gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkep.

1.4.3. Bagi Lembaga

Penelitian ini dapat diketahui kelemahan dan kelebihan dari langkah – langkah yang diambil selama ini, sehingga dimasa datang dapat menentukan kebijakan khususnya mengenai penyesuaian gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkep.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berguna dalam mendukung penelitian saat ini. Maka, peneliti menyajikan data pendukung dari hasil penelitian terdahulu, berikut adalah tabel peneliti terdahulu yang di gunakan sebagai acuan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian Terdahulu	Uraian
1	Nama Peneliti dan Judul Peneliti	Defri Edasa dan Elsanra Eka Putra (2015), Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai LPP-RRI Bukit Tinggi
	Variabel Penelitian	Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai
	Alat Analisis	Analisis Jalur (<i>Path Analisis</i>)
	Hasil Penelitian	<ul style="list-style-type: none">➤ Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap Motivasi Kerja pegawai LPP-RRI Bukittinggi.➤ Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Motivasi Kerja pegawai LPP-RRI Bukittinggi.➤ Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja pegawai LPPRRI Bukittinggi.➤ Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja pegawai LPP-RRI Bukittinggi.➤ Motivasi Kerja pegawai berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja pegawai LPP-RRI Bukittinggi.

2	Nama Peneliti dan Judul Peneliti	Sidanti (2015), Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Negri Sipil di sekretariat DPRD Kabupaten Madiun.
	Variabel Penelitian	Lingkungan kerja, Disiplin kerja, Motivasi kerja, kinerja pegawai.
	Alat Analisis	Analisis linier berganda
	Hasil Penelitian	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. ➤ Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. ➤ Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
3	Nama Peneliti dan Judul Peneliti	Larasati Ahluwalia, Kemala Puji (2021), Pengaruh Kepemimpinan Pemberdayaan Pada Kinerja Dan Keseimbangan Pekerjaan-Rumah Di Masa Pandemi Covid-19
	Variabel Penelitian	Kepemimpinan Pemberdayaan, Keseimbangan Pekerjaan Rumah, Kinerja Pegawai
	Alat Analisis	Analisis statistik deskriptif kuantitatif dengan alat bantu analisis WarpPLS 7.0.
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan pemberdayaan memiliki pengaruh positif dan signifikan baik pada keseimbangan pekerjaan-rumah ($p\text{-value} = 0,04$ dan $\beta=0,14$) maupun kinerja pegawai ($p\text{-value}<,01$ dan $\beta=0,58$). Kepemimpinan pemberdayaan memberikan kepercayaan diri pada pegawai terhadap kemampuannya dalam pekerjaan, dengan kepercayaan diri pegawai akan merasa

		efektif, karena perannya yang beragam berjalan dengan baik. Lebih lanjut, kepemimpinan pemberdayaan mampu meningkatkan kinerja pegawai karena adanya pemberian otonomi pekerjaan, yang memudahkan pegawai dalam penyelesaian tugas dalam pekerjaan.
4	Nama Peneliti dan Judul Peneliti	Rendyka Dio Siswanto dan Djahmur Hamid, Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di PT Freeport Indonesia
	Variabel Penelitian	Gaya kepemimpinan, Kinerja pegawai
	Alat Analisis	Regresi Linier Sederhana
	Hasil Penelitian	F hitung 16,814 lebih besar dari F tabel 2,565 yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai.
5	Nama Peneliti dan Judul Peneliti	Maya Agustin Mandey dan Victor P.K Lengkong (2015), Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat)
	Variabel Penelitian	Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai
	Alat Analisis	Analisis Regresi Berganda
	Hasil Penelitian	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. ➤ Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai di FEB Unsrat. Kompensasi merupakan variabel

		<p>yang paling kuat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai di FEB Unsrat. Variabel ini merupakan variabel kedua terkuat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. ➤ Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai di FEB Unsrat. Variabel ini merupakan variabel ketiga berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan merupakan variabel yang paling rendah pengaruhnya terhadap kinerja pegawai FEB Unsrat.
6	Nama Peneliti dan Judul Peneliti	Slamet Riyadi (2011), Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur
	Variabel Penelitian	Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai
	Alat Analisis	Analisis <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM)
	Hasil Penelitian	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kompensasi finansial (X1) tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja (Z). ➤ Gaya kepemimpinan (X2) secara signifikan mem-pengaruhi motivasi kerja (Z). ➤ Kompensasi finansial (X1) tidak mempengaruhi kinerja pegawai (Y). ➤ Gaya kepemimpinan (X2) secara signifikan mem-pengaruhi Kinerja Pegawai (Y). ➤ Motivasi Kerja (Z) secara signifikan mem-pengaruhi Kinerja Pegawai (Z).

		<p>➤ Kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja maupun kinerja pegawai, hal ini dapat terjadi kemungkinan disebabkan karena responden yang dipilih para manajer yang berada di tingkat menengah, dalam kondisi seperti ini harapan dari masing-masing responden bukan semata-mata kompensasi finansial yang dituju melainkan kompensasi non finansialpun dapat menjadi pertimbangan dalam meningkatkan motivasi maupun kinerja pegawai, karena pada umumnya kompensasi finansial yang diterima para responden sesuai atau bahkan melebihi harapan responden.</p>
7	Nama Peneliti dan Judul Peneliti	Gunawan Laliasa, Muh. Nur, Rince Tambunan (2018), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Hortikultura Provinsi Sulawesi Tenggara
	Variabel Penelitian	Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai
	Alat Analisis	Analisis deskriptif dan kuantitatif dengan regresi linear berganda
	Hasil Penelitian	<p>➤ Gaya kepemimpinan yang tinggi berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai kantor Dinas Perkebunan dan Hortikultura Provinsi Sulawesi Tenggara.</p> <p>➤ Lingkungan kerja yang baik tidak dapat berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai</p>

		<p>kantor Dinas Perkebunan dan Hortikultura Provinsi Sulawesi Tenggara.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Motivasi yang tinggi dan memiliki indikator kebutuhan terhadap prestasi, Kebutuhan terhadap kekuasaan dan Kebutuhan filiasi mampu berperan meningkatkan kinerja pegawai. ➤ Pengaruh secara keseluruhan antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja mampu berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkup Dinas Perkebunan dan Hortikultura Provinsi Sulawesi Tenggara artinya secara bersama-sama peningkatan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai.
8	Nama Peneliti dan Judul Peneliti	Tomy Sun Siagian, Hazmanan Khair (2018), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening
	Variabel Penelitian	Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai, Kepuasan Kerja
	Alat Analisis	Analisis Kuantitatif dengan metode statistik <i>Partial Least Square (PLS)</i>
	Hasil Penelitian	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. ➤ Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. ➤ Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. ➤ Lingkungan kerja berpengaruh positif dan

		<p>signifikan terhadap kinerja pegawai.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. ➤ Kepuasan kerja tidak dapat memediasi atau memperantarai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. ➤ Kepuasan kerja tidak dapat memediasi atau memperantarai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
--	--	--

2.2 Teori Manajemen

2.2.1 Pengertian Manajemen

Manajemen telah diterapkan selama ribuan tahun, dan ada banyak bukti yang membuktikan pembangunan gedung buatan. Baru pada tahun 1970-an manajemen diakui secara luas di seluruh dunia. Kata "manajemen" mungkin berasal dari bahasa Italia (1561) "maneggiare" yang berarti "kendali", terutama "kuda kendali", yang berasal dari bahasa latin "manus" yang berarti "tangan". Manajemen adalah proses di mana sumber daya yang terbatas dapat digabungkan dan digunakan untuk mencapai tujuan yang ditentukan / ditentukan sebelumnya. Dapat dikonseptualisasikan sebagai melibatkan tanggung jawab perencanaan dan pengelolaan operasi perusahaan secara efektif dan ekonomis dalam mencapai tujuan atau tugas tertentu (Edy Sutrisno, 2010).

Menurut Terry dan Rue (2009:1), manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja yang melibatkan bimbingan atau pengarahan sekelompok orang-orang ke arah tujuan organisasi atau maksud-maksud yang nyata (Edi Sutrisno, 2010). John D. Millet (1954) dalam Sukarna 2011:2), manajemen adalah proses pembimbing, penyediaan, fasilitas - fasilitas kerja terhadap orang - orang yang tergabung dalam suatu organisasi resmi untuk mencapai sesuatu tujuan. Handoko (1998:9) menyatakan bahwa manajemen merupakan proses yang melibatkan pencapaian tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan (stated goals). Sedangkan menurut Robbins (2009:8), manajemen merupakan proses pengoordinasian kegiatan-kegiatan pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut terselesaikan secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain (Sukarna, 2011).

2.2.2 Fungsi dan Peran Manajemen

Henry Fayol (1916) seperti yang dikutip oleh Robbins (2009:9) mengemukakan “*Five Functions of Management*” yaitu: merancang, mengorganisasi, memerintah, mengoordinasi, dan mengendalikan.

- a. Perencanaan. Termasuk ke dalam proses ini adalah merumuskan sasaran, membangun strategi dan mengembangkan rencana.
- b. Pengorganisasian. Terdiri dari penentuan tugas-tugas, petugas yang mengerjakan dan bertanggung jawab.
- c. Kepemimpinan. Tugasnya adalah mengarahkan dan memotivasi orang-orang dalam pekerjaan dalam mencapai sasaran organisasi.

- d. Pengendalian. Mencakup evaluasi dari ketiga sebelumnya, sudah dilaksanakan dengan baik atau belum (Hafizhah, n.d.).

Manajemen dalam sebuah organisasi memiliki peran dalam proses kegiatan yang telah di rencanakan agar dapat mencapai tujuan secara efektif. Manajer berperan dalam menyatukan organisasi dan elemen manusia ke dalam sebuah sistem yang efektif dan efisien. Menurut Henry Mintzberg (1991) seperti yang dikutip oleh Rusdiana dan Irfan (2014:114), peranan manajerial yakni:

- a. *Interpersonal Role*. Peranan sebagai pemimpin; Peranan sebagai tokoh (melaksanakan kegiatan-kegiatan sebagai wakil organisasi); dan Peranan sebagai penghubung (The Liason Role) terutama dengan pihak luar.
- b. *Informational Role*. Peranan sebagai pihak penerima; Peranan sebagai penyebar informasi (menyampaikan informasi kepada pihak bawahan); dan Peranan sebagai juru bicara (meneruskan informasi kepada pihak yang berada di luar organisasi).
- c. *Decision Role*. Peranan sebagai wirausahawan; Peranan yang mengatasi gangguan-gangguan; Peranan sebagai pengelola yang mengalokasikan sumber-sumber daya; dan Peranan sebagai perantara (menghadapi berbagai macam orang dan kelompok- kelompok orang).

2.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.3.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management/HRM*) merupakan salah satu cabang dari ilmu manajemen yang mempelajari tentang pengelolaan sumber daya manusia sebagai aset yang dimiliki organisasi (Edy Sutrisno, 2010).

Menurut Hani Handoko, manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Selanjutnya Hasibuan mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Menurut Edwin B. Flippo dalam Hasibuan, manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian pegawai dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, pegawai, dan masyarakat (Malayu & Hasibuan, 2012).

Menurut Mondy (2008:4), manajemen SDM adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Menurut Dessler (2011:4), manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada pegawai, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan (Edi Sutrisno, 2010).

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan pengembangan sumber daya manusia agar efektif dan efisien guna tercapainya tujuan individu, organisasi, dan masyarakat.

2.3.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajer sumber daya manusia ataupun suatu departemen yang mengurus sumber daya manusia dalam organisasi, lebih-lebih organisasi yang cukup besar yang ada dalam masyarakat akan terpenuhi harapan apabila mampu mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia tersebut secara tepat, baik, dan benar (Susilo, 2000). Tujuan manajemen sumber daya manusia tersebut dapat dirinci menjadi empat tujuan utama sebagai berikut:

- 1) Tujuan organisasional. Tujuan ini pada dasarnya adalah untuk tercapainya efektifitas maksimal dari suatu organisasi, dan menggerakkan dan mengaktifkan sumber daya manusianya di masing-masing organisasi.
- 2) Tujuan fungsional. Secara fungsional, tujuan manajemen sumber daya manusia disetiap organisasi adalah harus sesuai dengan tujuan organisasi yang lebih besar. Tidak berlebihan dan tidak terlalu kurang dari tujuan organisasi secara keseluruhan.
- 3) Tujuan sosial. Setiap organisasi, apapun tujuannya, harus mengingat akibatnya bagi kepentingan masyarakat umumnya, disamping itu kepentingan masyarakat internal organisasinya.

- 4) Tujuan personal. Kepentingan personal atau individual dalam organisasi juga harus diperhatikan oleh setiap manajer, terutama manajer sumber daya manusia, dan harus disinkronkan dengan tujuan organisasi secara keseluruhan (Susilo, 2000).

2.3.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sunyoto (2013:5) Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai dua fungsi, yakni fungsi Manajerial dan fungsi Operasional. Fungsi manajerial termasuk perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Fungsi operasional termasuk pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.

Menurut Byars dan Rue (2008:4), terdapat enam fungsi manajemen sumber daya manusia, yakni:

1. Perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi. Membuat analisis pekerjaan (*job analysis*), meramalkan kebutuhan tenaga kerja, merekrut pegawai sesuai kualifikasi, melakukan seleksi sesuai dengan posisi kerja/jabatan.
2. Pengembangan SDM. Melakukan orientasi dan pelatihan pegawai, merancang dan mengimplementasikan program pengembangan organisasi, merancang evaluasi kinerja pegawai, memfasilitasi pengembangan karir pegawai.
3. Kompensasi dan keuntungan. Merancang dan mengimplementasikan sistem kompensasi pegawai, melaksanakan sistem kompensasi dengan baik dan adil.

4. Keselamatan dan kesehatan. Merancang dan menerapkan sistem keselamatan dan kesehatan pegawai, memfasilitasi permasalahan yang dialami pegawai.
5. Hubungan ketenagakerjaan dengan pegawai. Melakukan mediasi antara perusahaan dan pegawai, merancang tata tertib dan penanganan keluhan pegawai.
6. Penelitian SDM. Menyediakan data informasi SDM, merancang dan mengimplementasikan sistem komunikasi.

2.3.4 Prinsip-prinsip MSDM

Menurut Soetjipto (2012:16) ada tiga prinsip yang harus diperhatikan oleh manajemen SDM. Pertama, pengelolaan SDM yang berorientasi pada layanan dengan tujuan mencegah pengelolaan SDM secara mekanis yang hanya akan menghasilkan output yang seragam. Melalui pengelolaan SDM yang berorientasi pada layanan, kekurangan-kekurangan dalam pengelolaan dapat diminimalkan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Kedua, pengelolaan SDM dengan memberikan kesempatan berperan serta secara aktif kepada pegawai. Prinsip ini diharapkan mampu mendorong semangat kerja pegawai dan memotivasi mereka untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik. Prinsip terakhir adalah pengelolaan SDM yang mampu menumbuhkembangkan jiwa entrepreneur dalam diri setiap individu pegawai di dalam perusahaan. Jiwa entrepreneur ini penting untuk meningkatkan kreativitas, keahlian dan ketrampilan, serta keberanian mengambil resiko.

Menurut Wright & Rudolph (1994) seperti yang dikutip oleh Irianto (2011:283), ditekankan pada lima aspek yaitu:

1. *Emphasis on people.* Organisasi dalam melakukan aktivitasnya memerlukan peran SDM, dan memposisikan manusia sebagai unsur utama di dalamnya. Unsur manusia dalam organisasi tidak hanya sekadar bersifat pasif, namun lebih bersifat aktif. Selain itu, tujuan alamiah organisasi dibentuk adalah untuk memenuhi kebutuhan manusia.
2. *Participative leadership.* Secara teoritis, kepemimpinan yang paling baik dapat menyesuaikan diri terhadap semua perubahan situasional MSDM. Prinsip kepemimpinan MSDM harus pula memposisikan unsur manusia sebagai pihak yang bersifat aktif dan berpartisipasi.
3. *Innovative workstyles.* MSDM merujuk pada perilaku inovatif yang kontinu yang dapat dicapai seorang individu dalam organisasi. Prinsip ini merujuk pada kemampuan kinerja individu dalam merefleksikan diri pada apa yang telah dicapai dan kemudian mempelajarinya sedemikian rupa sehingga dapat mencapai tingkat yang lebih baik di masa mendatang.
4. *Strong client orientation.* Adanya persaingan yang makin ketat, organisasi berorientasi kepada hasil yang diterima oleh konsumen. Kepuasan konsumen dijadikan sebagai acuan sekaligus sebagai “instrumen” bagi organisasi untuk mencapai *sustained competitive advantage* (SCA) atau keunggulan bersaing secara berkelanjutan.
5. *A mindset that seeks optimum performance.* Manajemen SDM berperan sebagai acuan dalam mengatur pola pikir individu dalam organisasi dalam

menentukan nilai-nilai lebih bagi organisasi yang sangat penting untuk menunjukkan persepsi, sikap, dan perilaku ke arah membangun kesuksesan organisasi.

2.3.5 Model pendekatan MSDM

Siswanto (2009:35), menuliskan dua model pendekatan MSDM, yakni model Michigan dan Harvard dimana kedua model ini menggunakan dua model yang berlawanan. Model Michigan berorientasi pada tujuan organisasi (disebut hard model), sedangkan model Harvard berorientasi pada manusia (disebut soft model). Model Michigan terdiri dari dua perspektif, yakni perspektif hubungan antara strategi dengan lingkungan dan perspektif MSDM-nya sendiri. Model Harvard menggambarkan kerangka kerja yang menghubungkan antara pilihan kebijakan MSDM dengan lingkungan internal dan eksternal, serta keterkaitannya dengan outcome SDM dan konsekuensi jangka panjangnya. Hardana (2015, p. 119) menuliskan enam model MSDM yang digunakan, yakni:

- 1) Model klerikal. Fungsi departemen SDM yang utama adalah memperoleh dan memelihara laporan data, catatan-catatan dan melaksanakan tugas-tugas rutin. Fungsi departemen SDM menangani worksheet yang dibutuhkan, memenuhi berbagai peraturan dan melaksanakan tugas-tugas kepegawaian rutin.
- 2) Model hukum. Pelaksanaan MSDM harus dapat memperoleh kekuatannya dari keahlian di bidang hukum. Aspek hukum berawal dari hubungan perburuhan, negosiasi kontrak, pengawasan dan kepatuhan.

- 3) Model finansial. Aspek finansial manajemen SDM semakin berkembang karena para manajer semakin sadar akan pengaruh yang besar dari SDM yang meliputi biaya kompensasi tidak langsung seperti biaya asuransi kesehatan, pension, asuransi jiwa, liburan dan sebagainya.
- 4) Model manajerial. Model manajerial ini memiliki dua versi yaitu versi pertama Manajer SDM memahami kerangka acuan kerja yang berorientasi pada produktivitas. Departemen SDM melatih Manajer lini dalam keahlian yang diperlukan untuk menangani fungsi-fungsi kunci SDM seperti pengangkatan, evaluasi kinerja dan pengembangan.
- 5) Model humanistik. Departemen SDM dibentuk untuk mengembangkan dan membantu perkembangan nilai dan potensi SDM di dalam organisasi. Model ini menggambarkan tumbuhnya perhatian organisasi terhadap pelatihan dan pengembangan pegawai mereka.
- 6) Model ilmu perilaku. Model ini berdasar pada ilmu perilaku seperti psikologi dan perilaku organisasi yang merupakan dasar aktivitas SDM. Prinsipnya adalah bahwa sebuah pendekatan sains terhadap perilaku manusia dapat diterapkan pada hampir semua permasalahan SDM. Prinsip sains ini meliputi teknik umpan balik, evaluasi, desain program dan tujuan pelatihan serta manajemen karir.

2.4 Gaya Kepemimpinan

2.4.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut House dan Mitchell (1976) dalam teorinya “House’s path-goal theory of leadership” seperti yang dikutip oleh Yukl, (2009:4) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi (Sukarna, 2011).

Schruijer dan Vansina (2002) seperti yang dikutip oleh Lanier (2012:10) menjelaskan bahwa istilah pemimpin mengacu pada individu yang memerankan peran tertentu sebagai pemimpin atau dari peran tertentu yang menggunakan perilaku pemimpin. Istilah kepemimpinan mengacu pada suatu fungsi yang dapat dipenuhi oleh seseorang. Kepemimpinan diberikan oleh suatu kelompok terhadap anggotanya.

Sedangkan Rivai (2014:42) menyatakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya.

Tannenbaum, Weschler dan Mussarik (1961) dalam tulisan Ali (2012:74) menjelaskan kepemimpinan merupakan pengaruh interpersonal yang dilakukan dalam situasi dan diarahkan melalui proses komunikasi, menuju pencapaian tujuan atau sasaran khusus. Sedangkan Samsudin (2009: 287) mengartikan kepemimpinan sebagai kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Wukir (2013: 134) memberikan pengertian kepemimpinan yang merupakan seni memotivasi dan mempengaruhi sekelompok orang untuk bertindak mencapai tujuan bersama (Sudia et al., 2012).

2.4.2 Jenis-jenis Gaya kepemimpinan

Menurut Malayu S. P. Hasibuan, gaya kepemimpinan ada empat yaitu :

1. **Kepemimpinan Otoriter**

Kepemimpinan Otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijakan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikut sertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

Falsafah kepemimpinan ialah “bawahan adalah untuk pimpinan/ atasan”. Bawahan hanya bertugas sebagai pelaksana keputusan yang telah ditetapkan pimpinan. Pimpinan menganggap dirinya orang yang paling berkuasa, paling pintar, dan paling cakap.

Orientasi kepemimpinannya difokuskan hanya untuk peningkatan produktivitas kerja pegawai dengan memperhatikan perasaan dan kesejahteraan bawahan. Pimpinan menganut sistem manajemen tertutup (*closed management*) kurang menginformasikan keadaan perusahaan pada bawahannya. Pengkaderan kurang mendapat perhatiannya.

2. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah apabila kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi paraxbawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikuta memilik perusahaan.

Falsafah pemimpin ialah “pemimpin adalah untuk bawahan”. Bawahan harus berpartisipasi memberikan saran, ide dan pertimbangan-pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

3. Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan Delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijakan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil

keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.

4. Kepemimpinan situasional

Menurut kepemimpinan situasional, tidak ada satu pun cara yang terbaik untuk mempengaruhi orang lain. Gaya kepemimpinan mana yang harus digunakan terhadap individu tergantung pada tingkat kesiapan orang yang akan dipengaruhi (Malayu & Hasibuan, 2012).

Menurut Veithzal Rivai, Tipologi pemimpin adalah sebagai berikut :

- 1) Tipe Otokratis, Seorang pemimpin yang otokratis ialah pemimpin yang memiliki kriteria atau ciri sebagai berikut: menganggap organisasi sebagai milik pribadi, menganggap bawahan sebagai alat semata-mata, tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat, terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya, dalam tindakan penggerakannya sering mempergunakan pendekatan yang mengandung unsur paksaan dan bersifat menghukum.
- 2) Tipe militeristis, Seorang pemimpin yang bertipe militeristis ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat, sifat berikut : dalam menggerakkan bawahan system perintah yang sering dipergunakan, dalam menggerakkan bawahan senang bergantung kepada pangkat dan jabatan, senang pada formalitas yang berlebih-lebihan, menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan, sukar menerima kritik dari bawahannya, menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan.

- 3) Tipe paternalistis, Ciri-ciri pemimpin paternalistis : menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa, bersikap terlalu melindungi, jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan, jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil inisiatif, jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasinya, dan sering bersikap maha tahu.
- 4) Tipe Karismatik, Hingga saat ini para ahli belum menemukan sebab-sebab mengapa seseorang pemimpin memilikikarisma. Umumnya diketahui bahwa pemimpin yang demikian mempunyai daya tarik yang amat besar dan karenanya pada umumnya mempunyai pengikut yang jumlahnya sangat besar, meskipun para pengikut itu sering pula tidak dapat menjelaskan mengapa mereka menjadi pengikut pemimpin itu.
- 5) Tipe Demokratis Pengetahuan tentang kepemimpinan telah membuktikan bahwa tipe kepemimpinan yang demokratislah yang paling tepat untuk organisasi modern. Hal ini terjadi karena tipe kepemimpinan ini memiliki karakteristik sebagai berikut: dalam proses penggerakan bawahan selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia itu adalah makhluk yang termulia di dunia; selalu berusaha mengsinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi daripada bawahannya; senang menerima saran, pendapat, dan bahkan kritik dari bawahannya, selalu

mengutamakan kerjasama dan teamwork dalam usaha mencapai tujuan; ikhlas memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada bawahannya untuk berbuat kesalahan yang kemudian diperbaiki agar bawahan itu tidak lagi berbuat kesalahan yang sama, tetapi lebih berani untuk berbuat kesalahan yang lain; selalu berusaha untuk menjadikan bawahannya lebih sukses daripadanya; dan berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.

2.4.3 Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan

Suatu situasi akan menyenangkan jika pemimpin diterima para pengikutnya, tugas-tugas dan semua yang berhubungan dengannya ditentukan secara jelas dan penggunaan otoritas dan kekuasaan secara formal diterapkan pada posisi pemimpin. Menurut Kartono dalam Lisa Paramita (2017,p.13) indikator Gaya Kepemimpinan menyatakan sebagai berikut:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan

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

2. Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi

tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan Komunikasi

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

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau jabatan secara efektif dan pada tempatnya.

5. Tanggung Jawab

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

6. Kemampuan Mengendalikan Emosional

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

2.5 Lingkungan Kerja

2.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Dalam melaksanakan suatu tugas maupun pekerjaan, bagi seorang individu Lingkungan yang ada disekitarnya akan sangat penting dan berpengaruh bagi dirinya dalam melaksanakan tugas maupun pekerjaannya tersebut. Oleh karena itu seorang pemimpin sebuah perusahaan, organisasi, lembaga maupun institusi pendidikan harus sangat memperhatikan lingkungan kerja, dimana dia mempekerjakan para pegawainya untuk mewujudkan visi, misi dan juga tujuan dari institusi yang dipimpinnya.

Arti dari lingkungan itu sendiri adalah sejumlah dari seluruh faktor ekstern yang mempengaruhi individu atau masyarakat (Basu dan Irawan , 2013).Menurut Mardiana (2005) dalam Amin (2018) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Menurut Veithzal (2013), Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan.

Menurut Nitisemito (2015) mengemukakan bahwa lingkungan kerja juga diartikan sebagai sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, music, dan lain-lain.

Menurut Sedarmayanti (2013) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Bambang (2011) lingkungan Kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.

Lingkungan kerja yang memusatkan bagi pegawai nya dapat meningkatkan produktivitas kerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja pegawai , sehingga ia tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat seseorang bekerja dan melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja tersebut mencakup keadaan tempat bekerja, suasana tempat bekerja, hubungan antar sesama dalam bekerja dan semua hal yang menyangkut dan mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan menjadi motivasi bagi seseorang dalam menjalankan tugasnya dengan baik dan juga dapat memicu ketenangan dalam menjalankan tugas yang telah dibebankan kepadanya, oleh sebab itu perhatian sebuah institusi ataupun lembaga pendidikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sangatlah diperlukan. Karena seorang pegawai menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Mereka lebih menyukai lingkungan fisik yang aman, nyaman, bersih dan memiliki tingkat gangguan yang minim. Selain itu bagi sebagian besar pegawai bekerja juga dapat memenuhi kebutuhan untuk berinteraksi sosial. Oleh karena itu, tidak mengherankan bahwa memiliki rekan-rekan kerja yang ramah dan mendukung juga dapat mendukung kepuasan kerja.

Berdasarkan dari pendapat beberapa ahli diatas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan maupun lembaga kepadanya. Namun secara umum pengertian lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana tempat dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal.

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan pegawai merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas-tugasnya.

2.5.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mempunyai dua komponen utama yaitu, lingkungan kerja fisik yang merupakan segala sesuatu yang berada disekitar pegawai saat bekerja dan lingkungan kerja non fisik yang merupakan lingkungan yang terjadi dari hubungan manusiawi antara pegawai. Menurut Sedarmayanti (2013) jenis-jenis lingkungan kerja secara garis besar dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai . (seperti : pusat kerja, meja kursi, dan sebagainya)
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia. (seperti :

penerangan, temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, dekorasi, musik, keamanan dan lain sebagainya.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan sesama kerja atau bahkan hubungan dengan bawahan.

2.5.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dan nyaman jelas memiliki banyak manfaat, baik pada diri pegawai itu sendiri dalam menjalankan tugas-tugasnya juga bermanfaat bagi lembaga, organisasi maupun industri, karena dengan dimilikinya lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktifitas kerja pegawainya. Sehingga tujuan, visi maupun misi dari lembaga, organisasi maupun industri tersebut akan tercapai dengan baik pula.

Menurut Sedarmayanti (2013) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotifasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan dengan standar yang benar dan skala yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

2.5.4 Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar seseorang yang sedang melakukan pekerjaan yang mana lingkungan tersebut akan mempengaruhinya dalam melaksanakan pekerjaannya. Beberapa tokoh menguraikan beberapa faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas pegawai, diantaranya, Robbins menyatakan bahwa “faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah: suhu, kebisingan, penerangan, dan mutu udara.

Menurut Nitisemito (2015), beberapa faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja serta besar pengaruhnya terhadap semangat kerja dan kegairahan kerja diantaranya adalah : pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan, kebisingan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2013) yang menjadi faktor lingkungan kerja diantaranya adalah : penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja, hubungan pegawai .

Dari beberapa faktor lingkungan kerja menurut beberapa ahli yang sudah diuraikan diatas dapat ditarik beberapa indikator. Indikator lingkungan kerja disini dilihat dari dua dimensi jenis lingkungan kerja, yaitu dimensi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Dari kedua dimensi tersebut dapat diuraikan indikator-indikator lingkungan kerja di lingkungan instansi, diantaranya:

1. Lingkungan kerja fisik:
 - a. Kebersihan, kebersihan lingkungan kerja sangatlah penting, karena lingkungan yang bersih akan mempengaruhi kenyamanan, semangat dan juga kegairahan kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
 - b. Suhu udara, suhu udara yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran fisik pegawai dan juga peserta didik. Sebaliknya suhu udara yang kurang akan menimbulkan rasa pengap sehingga menimbulkan rasa kelelahan, baik kelelahan bagi diri pegawai maupun peserta didiknya.
 - c. Penerangan, penerangan tidak hanya terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk penerangan matahari. Jika ruang kerja pegawai terlalu banyak kemasukan sinar matahari akan membuat mata silau dan hal itu juga akan mengganggu kenyamanan pegawai saat melakukan tugasnya.
 - d. Keamanan, keamana disini tidak hanya rasa aman dalam menghadapi masa depan, namun juga rasa aman dalam lingkungan kerja terutama keamanan terhadap milik pribadi.
 - e. Kebisingan, kebisingan di lingkungan kerja akan mengganggu konsentrasi, jika konsentrasi terganggu maka dalam melaksanakan tugasnya pun akan mengalami gangguan dan tidak bisa bekerja dengan baik

2. Lingkungan Kerja Non Fisik
 - a. Hubungan kerja atasan dengan bawahan, dalam lingkungan instansi, yang dimaksudkan atasan adalah kepala instansi. Dimana kepala instansi adalah pimpinan diinstansi.
 - b. Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja, hubungan baik dengan rekan kerja akan menumbuhkan semangat dan juga kenyamanan bagi diri seseorang dalam bekerja.

2.6 Motivasi Kerja

2.6.1 Definisi Motivasi

Pengertian motivasi menurut Siagian (2016:212) adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri pegawai yang memulai dan dapat mengarahkan perilaku orang tersebut. Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebagian besar mungkin guna tercapai keberhasilan tujuan organisasi. Adapun Hasibuan (2016:218) mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan Suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Sedangkan menurut Winardi (2016:6) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerja secara positif atau negatif.

Mangkunegara (2016:61) mendefinisikan motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi organisasi atau instansi. Salah satu aspek memanfaatkan pegawai ialah pemberian motivasi (daya perangsang) kepada pegawai, dengan istilah populer sekarang pemberian kegairahan bekerja kepada pegawai dengan memanfaatkan pegawai yang memberi manfaat kepada organisasi atau instansi. Maksud manfaat disini adalah tercapainya tujuan organisasi atau instansi. Ini berarti bahwa setiap pegawai yang memberi kemungkinan bermanfaat ke dalam organisasi atau instansi, diusahakan oleh pemimpin agar kemungkinan itu menjadi kenyataan.

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan (Yusuf, 2015). Kemudian Handoko (2013:252), motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Danim (2012:2) berpendapat bahwa motivasi adalah suatu kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan, atau mekanisme psikologi yang mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dikehendakinya. Usaha untuk merealisasi kemungkinan ialah dengan jalan memberikan motivasi, karena motivasi inilah yang menentukan

perilaku pegawai untuk bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang sederhana dari motivasi.

Motivasi ini dimaksudkan untuk memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya (Wahab, 2012). Berelson dan Stainer (2012:67) mendefinisikan motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan dan mengarahkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (action atau activities) dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidak seimbangan.

2.6.2 Teori Motivasi

Menurut Siagian (2016:287) ada beberapa teori motivasi yang paling dikenal dewasa ini, yaitu sebagai berikut:

1. Teori Abraham H. Maslow

Teori ini berpendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu: kebutuhan fisiologikal, seperti sandang, pangan dan papan. Kebutuhan keamanan, tidak hanya dalam arti fisik, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual. Kebutuhan prestise yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status. Aktualisasi diri dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan

potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

2. Teori Clayton Alderfer

Teorinya dikenal dengan akronim “ERG” dalam teorinya merupakan huruf-huruf pertama, yaitu E = *Existence*, R = *Relatedness* dan G = *Growth*. Jika makna ketiga istilah tersebut didalami akan terlihat dua hal penting yaitu: pertama, *Existence* dapat dikatakan identik dengan hierarki pertama dan kedua dalam teori Maslow; kedua yaitu *Relatedness* senada dengan hierarki ketiga dan keempat menurut konsep Maslow; ketiga yaitu *Growth* mengandung makna yang sama dengan *self actualization*. Apabila Teori Alderfer disimak lebih lanjut akan terlihat bahwa makin tidak terpenuhinya suatu kebutuhan tertentu, makin besar pula keinginan untuk memuaskannya. Kuatnya keinginan memuaskan kebutuhan yang lebih tinggi semakin besar apabila kebutuhan yang lebih rendah telah dipuaskan. Sebaliknya, semakin sulit memuaskan kebutuhan yang tingkatnya lebih tinggi, semakin besar keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih mendasar.

3. Teori Herzberg

Teori yang dikembangkan dengan model dua faktor dari motivasi yaitu faktor motivasional adalah hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, seperti pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam berkarir, dan pengakuan orang lain. Faktor hygiene atau

pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang, misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan pekerjaannya, hubungan seorang pegawai dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan kerjanya, sistem imbalan yang berlaku.

4. Teori Keadilan

Inti teori ini terletak pada pandangan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dan imbalan yang diterima.

Sedangkan teori motivasi yang dikemukakan oleh menurut Sedarmayanti (2017:155) terdiri dari:

1. Teori Motivasi Kebutuhan dari Abraham Maslow

Teori ini menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Kebutuhan ini terdiri dari lima jenis yaitu :

- a. Kebutuhan fisik
- b. Kebutuhan rasa aman
- c. Kebutuhan sosial
- d. Kebutuhan pengakuan
- e. Kebutuhan aktualisasi diri

2. Teori X dan Y

Teori ini dicetuskan oleh McGregor menyatakan bahwa manusia pada dasarnya terdiri dari dua jenis yaitu ada jenis manusia X dan jenis manusia Y yang masing-masing memiliki karakteristik tertentu. Jenis manusia X adalah manusia yang ingin menghindari pekerjaan bilamana mungkin, sementara jenis manusia Y menunjukkan sifat yang senang bekerja yang diibaratkan bahwa bekerja baginya seperti bermain. Kemudian jenis manusia X tidak punya inisiatif dan senang diarahkan, sedangkan jenis manusia Y adalah sebaliknya.

3. Three Needs Theory

Teori ini dikemukakan oleh David Mc Clelland, yang mengatakan bahwa ada tiga kebutuhan manusia, yaitu :

- a. Kebutuhan berprestasi, yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu lebih baik dibandingkan sebelumnya.
- b. Kebutuhan untuk berkuasa, yaitu kebutuhan untuk lebih kuat, lebih berpengaruh terhadap orang lain.
- c. Kebutuhan afiliasi, yaitu kebutuhan untuk disukai, mengembangkan atau memelihara persahabatan dengan orang lain.

2.6.3 Fungsi Motivasi

Motivasi mendorong timbulnya kelakuan dan mempengaruhi serta merubah kelakuan. Fungsi motivasi menurut Hasibuan (2016: 145) adalah:

1. Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Tanpa motivasi tidak akan timbul suatu tindakan atau perbuatan.
2. Motivasi berfungsi sebagai pengarah artinya mengarahkan perbuatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
3. Motivasi berfungsi sebagai penggerak. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

Menurut Notoatmodjo (2015), motivasi mempunyai tiga fungsi yaitu:

1. Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
2. Menentukan arah perbuatan, yakni ke arah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuan yang sudah direncanakan sebelumnya.
3. Menyeleksi perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut. Pilihan perbuatan yang sudah ditentukan atau dikerjakan akan memberikan kepercayaan diri yang tinggi karena sudah melakukan proses penyeleksian.

2.6.4 Tujuan Motivasi

Seorang pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar seorang pegawai dapat bekerja dengan giat dan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Malayu S.P Hasibuan (2016:146):

1. Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
3. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai
6. Mengefektifkan pengadaan pegawai
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas pegawainya

Menurut Sunyoto Danang (2016: 198) tujuan motivasi antara lain:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
3. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai organisasi atau instansi
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
6. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai

2.6.5 Jenis-jenis Motivasi

Motivasi dibagi menjadi dua bagian, seperti yang dikemukakan oleh Malayu S.P Hasibuan (2016:150) sebagai berikut:

1. Motivasi Positif, maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi Negatif, maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Menurut Suhardi (2013) motivasi dibagi menjadi dua jenis yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dari dalam diri sendiri. Motivasi ini terkadang muncul tanpa adanya pengaruh dari luar. Biasanya seseorang yang termotivasi secara intrinsik lebih mudah terdorong untuk mengambil tindakan. Bahkan, mereka bisa memotivasi dirinya sendiri tanpa perlu dimotivasi oleh orang lain. Faktor- faktor yang mempengaruhi motivasi intrinsik adalah:

- a. Kebutuhan, seseorang melakukan kegiatan atau aktivitas didasari dari adanya faktor-faktor kebutuhan.
- b. Harapan, seseorang termotivasi oleh adanya harapan yang bersifat memuaskan diri. Keberhasilan dan harga diri meningkat dan menggerakkan seseorang menuju pencapaian tujuan.
- c. Minat, minat merupakan suatu rasa lebih suka dan rasa keinginan pada suatu hal tanpa ada yang menyuruh.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang muncul karena adanya pengaruh dari luar diri seseorang tersebut. Motivasi ini memiliki pemicu untuk membuat seseorang termotivasi. Pemicu ini dapat berupa uang, bonus, insentif, promosi jabatan, penghargaan, pujian, dan sebagainya. Motivasi ekstrinsik memiliki kekuatan untuk mengubah kemauan seseorang dari tidak mau hingga mau melakukan sesuatu hal. Faktor yang mempengaruhi motivasi ekstrinsik adalah:

- a. Dorongan keluarga, merupakan salah satu faktor pendorong yang mampu mempengaruhi perilaku seseorang.
- b. Lingkungan, merupakan tempat dimana seseorang tinggal ataupun tempat seseorang bekerja. Lingkungan memiliki peranan yang besar dalam memotivasi seseorang.
- c. Imbalan, seseorang dapat memotivasi dengan disediakannya imbalan setelah ia melakukan suatu aktivitas atau kegiatan tertentu.

2.6.6 Metode-metode Motivasi

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki metode-metode untuk memotivasi pegawainya. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:149) metode-metode motivasi adalah sebagai berikut:

1. Metode Langsung, motivasi (material dan non material) yang diberikan secara langsung kepada setiap pegawai untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti memberikan pujian penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya.
2. Metode Tidak Langsung, motivasi yang diberikan hanya berupa fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah/kelancaran tugas, sehingga para pegawai betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja pegawai, sehingga produktivitas kerja meningkat.

John Naldoni yang dikutip oleh Wibowo (2011: 385) menerangkan bahwa motivasi merupakan proses aktif yang didorong oleh serangkaian metode yang dapat dikelompokkan dalam tiga kelompok yaitu:

1. *Energize* (memberi daya) adalah apa yang dilakukan pemimpin ketika mereka memberikan contoh, melakukan komunikasi dengan jelas dan memberi tantangan dengan tepat.

a. *Exemplify*

Motivasi dimulai dengan memberi contoh yang baik. Pemimpin yang mengharapkan untuk memotivasi harus mencerminkan visi, misi dan budaya organisasi yang mereka pimpin.

b. *Communicative*

Komunikasi merupakan masalah sentral untuk kepemimpinan, termasuk bagaimana pemimpin berbicara, menyimak dan belajar.

c. *Challenge*

Manusia pada umumnya suka diberi tantangan. Pemimpin yang membuka jalan pada kebutuhan tersebut dapat dengan kuat mencapai tujuan karena dihubungkan dengan pemenuhan harapan.

2. *Encourage* (mendorong) adalah apa yang dilakukan pemimpin untuk mendukung proses motivasi melalui pemberdayaan, *coaching* dan pengakuan.

a. *Empower*

Pemimpin segera belajar bahwa kekuatan mereka sebenarnya berasal dari orang lain. Pelepasan dari energy kolektif hanya dapat terjadi apabila pemimpin membantu orang bertanggung jawab dan mendapat kewenangan untuk bertindak.

b. *Coach*

Adalah menjadi tanggung jawab pemimpin memberikan dukungan yang benar pada orang untuk melakukan pekerjaan mereka.

c. Recognize

Pemimpin yang mengenal bawahan mereka menunjukkan perhatian mereka atas bagaimana pekerjaan dilakukan. Mereka juga mulai membangun dasar budaya pengakuan.

3. *Exhort* (mendesak) adalah bagaimana pemimpin menciptakan pengalaman berdasarkan pengorbanan dan inspirasi yang mempersiapkan dasar bagi motivasi untuk dapat tumbuh dengan subur.

a. Sacrifice

Ukuran pelayanan yang paling benar adalah pengorbanan, menempatkan kebutuhan orang lain di depan daripada kebutuhan kita sendiri

b. Inspire

Motivasi dapat berkembang jadi inspirasi, karena motivasi berasal dari dalam, bentuknya menjadi inspirasi diri.

2.6.7 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2013:116) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu faktor intern dan faktor ekstern. Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

1. Keinginan untuk dapat hidup, merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja. Misalnya, untuk mempertahankan hidup manusia

mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk makan.

Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

- a. Memperoleh kompensasi yang memadai
 - b. Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
 - c. Kondisi kerja yang aman dan nyaman
2. Keinginan untuk dapat memiliki, dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.
3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan, seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui. Dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri. Sebab status untuk diakui sebagai orang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.
4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal:
- a. Adanya penghargaan terhadap prestasi
 - b. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak

- c. Pimpinan yang adil dan bijaksana
 - d. Organisasi atau instansi tempat bekerja dihargai oleh masyarakat
5. Keinginan untuk berkuasa, akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara yang tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala.

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Menurut Sutrisno (2013:116) Faktor-faktor ekstern antara lain:

1. Kondisi Lingkungan Kerja, adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan, jelas akan memotivasi pegawai dalam melakukan pekerjaan lebih baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, dan lain sebagainya akan menimbulkan menurunnya kreativitas. Oleh karena itu, pimpinan organisasi atau instansi yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai.

2. Kompensasi yang Memadai, merupakan sumber penghasilan utama bagi para pegawai untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi organisasi atau instansi untuk mendorong para pegawai bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang. Dari sinilah terlihat bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja pegawai.
3. Supervisi yang Baik, adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para pegawai agar dapat melakukan kerja dengan baik tanpa melakukan kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para pegawai dan selalu menghadapi para pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi yang dekat dengan pegawai maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat. Akan tetapi, apabila pegawai mempunyai seorang supervisor yang angkuh dan mau benar sendiri, tidak mau mendengarkan keluhan para pegawai dan menciptakan suasana kerja yang tidak nyaman sehingga dapat menurunkan semangat kerja. Dengan demikian, peranan supervisor amat mempengaruhi motivasi kerja para pegawai.

4. Adanya Jaminan Pekerjaan, Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk organisasi atau instansi, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan tersebut. Mereka bekerja bukan untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap sampai tua nanti. Hal ini dapat terwujud bila organisasi atau instansi dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik jaminan adanya promosi jabatan, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Sebaiknya, orang-orang akan meninggalkan organisasi atau instansi bila jaminan karir ini kurang jelas.
5. Status dan Tanggung Jawab, merupakan dambaan setiap pegawai dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu organisasi atau instansi. Seseorang dengan menduduki jabatan akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatan-kegiatannya. Jadi status dan kedudukan ini merupakan stimulus atau dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.
6. Peraturan yang Fleksibel, Faktor lain yang diketahui dapat mempengaruhi motivasi adalah didasarkan pada hubungan yang dimiliki para pegawai dalam organisasi. Bidang-bidang seperti kelayakan dari kebijakan manajemen, keadilan dari tindakan disipliner, cara yang digunakan untuk memutuskan hubungan kerja dan peluang kerja semua akan mempengaruhi

retensi pegawai, apabila pegawai merasakan bahwa kebijakan itu diterapkan secara tidak konsisten, mereka akan cenderung untuk mempunyai motivasi kerja yang rendah. Lebih jauh disebutkan bahwa suatu motivasi sangat dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja dalam organisasi yang terdiri dari faktor pimpinan dengan bawahan.

2.6.8 Proses Motivasi

Motivasi dalam diri seseorang dapat terbentuk melalui beberapa tahap yang bisa dikatakan sebagai sebuah proses motivasi. Proses motivasi itu sendiri merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan, dan ganjaran. Malayu S.P. Hasibuan (2016:150), mengemukakan proses motivasi terdiri dari :

1. Tujuan

Dalam proses motivasi perlu diterapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian para pegawai dimotivasi ke arah tujuan itu.

2. Mengetahui Kepentingan

Hal yang penting dalam proses motivasi adalah mengetahui keinginan pegawai dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan atau organisasi atau instansi saja.

3. Komunikasi Efektif

Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahannya. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat apa saja yang harus dipenuhinya supaya insentif tersebut diperoleh

4. Integrasi Tujuan

Proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan organisasi dan tujuan kepentingan pegawai. Tujuan organisasi adalah *need complex* yaitu untuk memperoleh laba serta perluasan organisasi atau instansi, sedangkan tujuan individu pegawai adalah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan.

5. Fasilitas

Manajer penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu pegawai yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan, seperti memberikan bantuan kendaraan kepada salesman.

6. Team Work

Manajer harus membentuk teamwork yang terkoordinasi baik yang bisa mencapai tujuan organisasi atau instansi.

2.6.9 Indikator Motivasi

Menurut Hasibuan (2017:145) bahwa motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi dan kebutuhan akan kekuasaan. Sedangkan menurut Robbins (2011:174) indikator motivasi kerja adalah:

1. Kebutuhan akan berprestasi, yaitu suatu keinginan untuk mengatasi/mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan, dan pertumbuhan.

2. Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan. Dalam hal ini ada kecenderungan untuk mengambil resiko dan menghancurkan rintangan yang terjadi.
3. Kebutuhan akan afiliasi, yaitu dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain.

2.7 Kinerja Pegawai

2.7.1 Definisi Kinerja

Menurut Prawirosentono (2019:2) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi atau instansi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi atau instansi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Mangkunegara (2016:67) istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sutrisno (2013) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Sedangkan menurut Handoko (2013 : 135) kinerja dalam suatu organisasi atau instansi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu lembaga organisasi atau instansi, baik itu pemerintah maupun swasta. Kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance yang merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang.

Pada dasarnya kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Kinerja seseorang bergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Menurut Handoko dalam Wahab (2012) kinerja adalah ukuran terakhir keberhasilan seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan pegawai dalam mencapai kerja yang dapat dipertanggungjawabkan. Kinerja sangat penting untuk mencapai tujuan dan akan mendorong seseorang untuk lebih baik lagi dalam pencapaian tujuan.

Untuk mengukur tingkat kinerja pegawai biasanya menggunakan performance system yang dikembangkan melalui pengamatan yang dilakukan oleh atasan dari masing-masing unit kerja dengan beberapa alternatif cara penilaian maupun dengan cara wawancara langsung dengan pegawai yang bersangkutan.

2.7.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2016: 189-193) yaitu:

1. Kemampuan dan keahlian, Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
2. Pengetahuan, Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya
3. Rancangan kerja, Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
4. Kepribadian, Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.
5. Motivasi Kerja, Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka pegawai akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan, Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya Kepemimpinan, Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. Budaya Organisasi, Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau organisasi atau instansi. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu organisasi atau instansi.
9. Kepuasan Kerja, Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika pegawai merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik
10. Lingkungan kerja di sekitar, Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan

mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang.

11. Loyalitas, Merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela organisasi atau instansi dimana tempatnya bekerja.
12. Komitmen, Merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan organisasi atau instansi dalam bekerja.
13. Disiplin Kerja, Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Pegawai yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

2.7.3 Pentingnya Pengukuran Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2016:20), pentingnya pengukuran kinerja ada 2 yaitu adalah:

1. Bagi pimpinan atau manajer
 - a. Mengurangi keterlibatan dalam semua hal.
 - b. Menghemat waktu, karena para pegawai dapat mengambil berbagai keputusan sendiri dengan memastikan bahwa mereka memiliki pengetahuan serta pemahaman yang diperlukan untuk keputusan yang benar.

- c. Adanya kesatuan pendapat dan mengurangi kesalah pahaman diantara pegawai tentang siapa yang mengerjakan dan siapa yang bertanggung jawab.
 - d. Mengurangi frekuensi situasi dimana atasan tidak memiliki informasi pada saat dibutuhkan.
 - e. Pegawai mampu memperbaiki kesalahannya dan mengidentifikasi sebab-sebab terjadinya kesalahan
2. Adapun bagi para pegawai
- a. Membantu para pegawai untuk mengerti apa yang seharusnya mereka kerjakan dan mengapa hal tersebut harus dikerjakan serta memberikan kewenangan dalam mengambil keputusan.
 - b. Memberikan kesempatan bagi para pegawai untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan baru.
 - c. Mengenali rintangan-rintangan peningkatan kinerja dan kebutuhan sumber daya yang memadai.
 - d. Pegawai memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai pekerjaan dan tanggung jawab mereka.

2.7.4 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai yaitu:

1. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberitahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

5. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan apa belum.

6. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

7. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

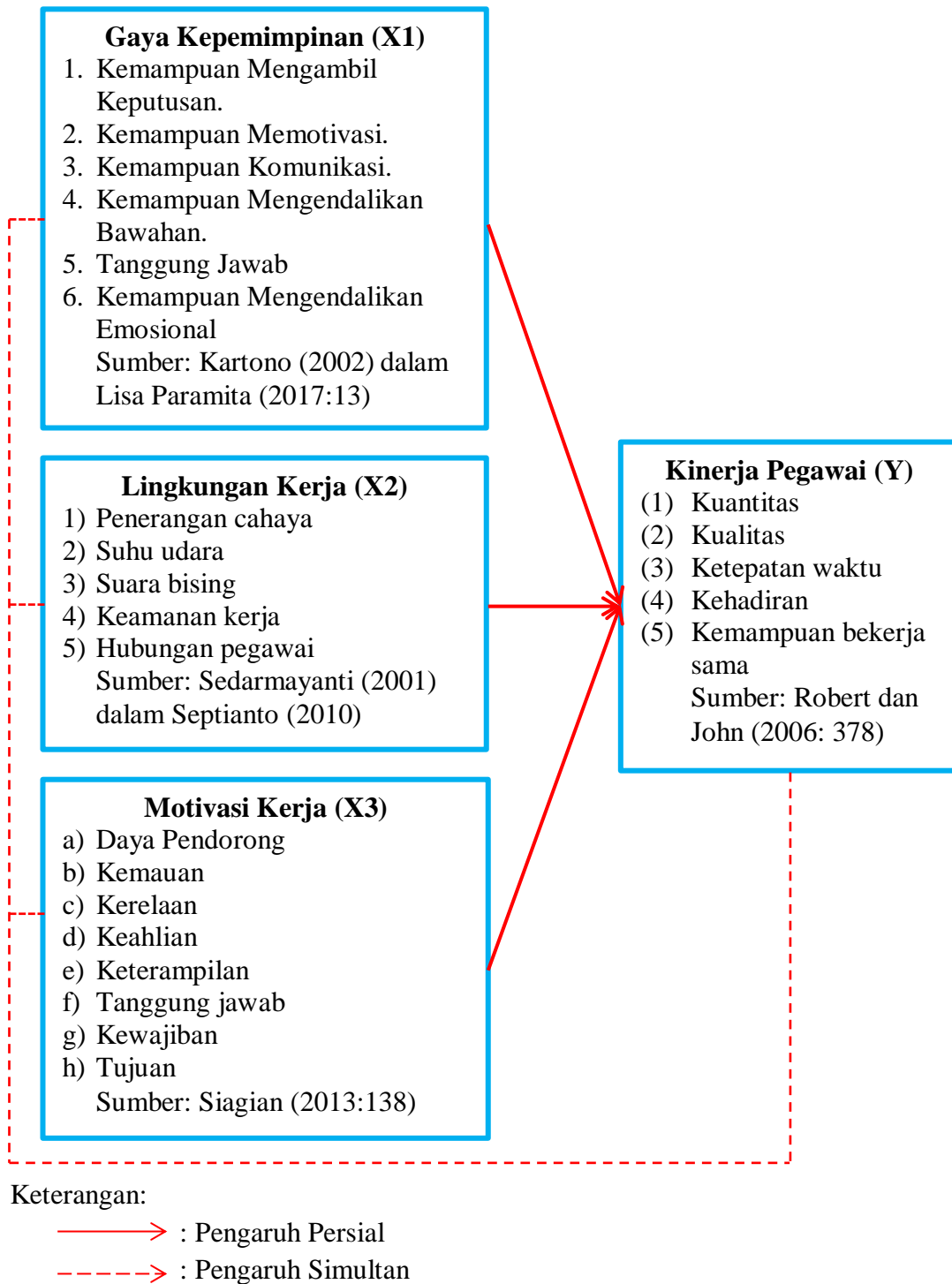
3.1 Kerangka Konseptual

Dalam suatu organisasi atau lembaga, bentuk dari sumber daya itu sendiri adalah tenaga kerja atau pegawai. Pegawai sebagai sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting bagi peningkatan kinerja pegawai, dimana pegawai itu sendiri merupakan faktor terpenting di dalam sebuah organisasi atau lembaga sebab maju atau tidak nya, berlangsung atau tidaknya suatu lembaga bergantung pada kinerja pegawai itu sendiri. Pada dasarnya kinerja pegawai memang merupakan hal pokok dalam memelihara kelangsungan hidup suatu organisasi/lembaga, sedangkan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja yang perlu mendapat perhatian dari lembaga demi tercapainya tujuan yang diinginkan.

Dalam penelitian ini variabel Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh, variabel Gaya Kepemimpinan (X1), variabel Lingkungan Kerja (X2), variabel Motivasi Kerja (X3), dan. Gaya Kepemimpinan yaitu proses memotivasi pihak lain untuk bekerja sesuai dengan tujuan tertentu. Melalui kepemimpinan yang baik, maka visi lembaga dapat dicapai dengan lebih mudah. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban olehnya. Setiap pegawai menginginkan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman yang

memungkinkan para pegawai bekerja dengan optimal karena lingkungan kerja mempengaruhi tingkat emosional pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Jika pegawai menyenangi lingkungan dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan merasa betah di tempat kerja untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Motivasi kerja adalah perasaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang menguntungkan dilihat dari perspektif pribadi dan terutama lembaga. Dengan adanya motivasi perusahaan mengharapkan secara tidak langsung kinerja pegawai juga ikut meningkat. Sehingga tujuan awal yang telah ditetapkan oleh lembaga dapat tercapai dengan tepat waktu. Motivasi merupakan sarana bagi seorang pemimpin untuk memberikan pengaruh pada para pegawainya guna mencapai kinerja yang baik.

Berdasarkan penjelasan diatas maka gambaran konseptual dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 3.1, Kerangka Konseptual

3.2 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu anggapan yang masih harus di uji kebenarannya, digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan. Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian ini sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto, 2006).

Menurut Kerlinger (1973), Hipotesis adalah pernyataan dugaan hubungan antara dua variabel atau lebih. Adapun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H₀ : Tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkep.
- H₁ : Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkep
- H₀ : Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkep
- H₁ : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkep
- H₀ : Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkep.

- H₁ : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkep.
- H₀ : Tidak terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkep.
- H₁ : Terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkep.
- H₀ : Tidak terdapat variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkep.
- H₁ : lingkungan kerja merupakan variabel yang paling mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkep.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Menurut Moh. Nazir (1988: 126), definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel atau konstruk tersebut.

Variabel yang dapat mempengaruhi perubahan dalam variabel independen dan mempunyai hubungan yang positif ataupun yang negatif bagi variabel dependen (Kuncoro, 2009). Dalam penelitian ini, variabel bebasnya adalah gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2) dan motivasi (X3). Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas Sugiyono dalam (Wahana, 2014). Pada penelitian ini terdapat variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y).

Adapun definisi operasional variabel yaitu sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah perilaku seorang pemimpin dalam menjalankan tugas kepemimpinan. Dimana dalam penelitian ini yang dimaksud pemimpin yaitu ketua/kepala Dinas, sekretaris, ketua sub bagian, ketua bidang dan ketua seksi Dinas PMPTSP Kabupaten Pangkep. Adapun indikator gaya kepemimpinan menurut Kartono dalam Lisa Paramita (2017:13) sebagai berikut:

1) Kemampuan Mengambil Keputusan

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

2) Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan

waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3) Kemampuan Komunikasi

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

4) Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau jabatan secara efektif dan pada tempatnya.

5) Tanggung Jawab

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

6) Kemampuan Mengendalikan Emosional

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

2. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana para pegawai bekerja dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila pegawai dapat bekerja dengan optimal, tenang dan produktivitasnya tinggi. Adapun indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001) dalam Septianto (2010) adalah sebagai berikut:

1) Penerangan cahaya

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

2) Suhu udara

Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

3) Suara bising

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

4) Keamanan kerja

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

5) Hubungan pegawai

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi pegawai, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

3. Motivasi Kerja

Motivasi atau motifation berarti pemberian motif, penimbunan motif atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Dalam penelitian ini motivasi kerja yang dimaksud yaitu dorongan atau faktor-faktor yang menimbulkan semangat kerja bagi pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkep. Adapun indikator motivasi menurut Siagian (2013:138) adalah sebagai berikut:

- a) Daya pendorong adalah semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum. Namun, cara-cara yang digunakan dalam mengejar kepuasan terhadap daya pendorong tersebut berbeda bagi tiap individu menurut latar belakang kebudayaan masing-masing.
- b) Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi (ada pengaruh) dari luar diri. Kata ini mengindikasikan adanya akan dilakukan sebagai reaksi atas tawaran tertentu dari luar.
- c) Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.
- d) Membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau perubahan kemahiran seseorang dalam suatu ilmu tertentu. kemahiran seseorang dalam suatu ilmu tertentu.
- e) Membentuk keterampilan adalah kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai

dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu. Keterampilan bukan hanya meliputi gerakan motorik melainkan juga penguasaan fungsi mental yang bersifat kognitif. Konotasinya pun luas sehingga sampai pada mempengaruhi atau mendayagunakan orang lain. Artinya orang yang mampu mendayagunakan orang lain secara tepat juga dianggap sebagai orang trampil.

- f) Tanggung jawab sebagai suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak maupun kewajiban ataupun kekuasaan. Secara umum tanggung jawab diartikan sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu.
- g) Kewajiban adalah sesuatu yg harus dilakukan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya.
- h) Tujuan merupakan pernyataan tentang keadaan yang diinginkan di mana organisasi atau perusahaan bermaksud untuk memujudkan dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang dimana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya (Siagian, 2003).

4. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang dalam hal ini pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkep. Adapun Indikator kinerja pegawai menurut Robert dan John (2006: 378), antara lain sebagai berikut.

- (1) Kuantitas dari hasil, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- (2) Kualitas dari hasil, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya), pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- (3) Ketepatan waktu dari hasil, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.
- (4) Kehadiran, yaitu ada tidaknya pegawai didalam kantor ketika memasuki jam-jam kerja.
- (5) Kemampuan bekerja sama, yaitu kemampuan pegawai melakukan kegiatan bersama-sama dengan pegawai lain dalam suatu kegiatan yang tidak dapat dikerjakan oleh perorangan.

3.4 Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel data dalam penelitian ini merupakan analisa kuantitatif, yaitu analisis data yang dinyatakan dalam bentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan (*scoring*) mulai dari sangat setuju dengan skor 5 sampai 1 sangat tidak setuju. Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan *skala likert* 4 jenjang dengan menggunakan alternatif jawaban sebagai berikut:

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

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berupa nilai atau skor atas jawaban yang di berikan oleh responden terhadap pertanyaan atau pernyataan yang ada dalam kuesioner. Penelitian ini untuk mengetahui pola dan keeratan hubungan di antara dua variabel atau lebih (Sofyan Yamin dkk, 2011: 215). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana hubungan pengaruh variabel independen gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y).

4.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini adalah Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkep Sedangkan waktu penelitian akan dilakukan selama dalam kurun waktu \pm 1 bulan dimulai tanggal 15 Juni 2021 sampai dengan tanggal 15 juli 2021.

4.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah secara keseluruhan yang terdiri atas obyek maupun subjeknya yang memiliki kualitas serta karakteristik yang tentunya dapat diterapkan dalam penelitian ini yang kemudian dapat ditarik sebuah

kesimpulannya (Sugiyono, 2014:112). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkep sebanyak 55 orang dengan perincian 31 orang berstatus Pegawai Negeri Sipil dan 24 orang berstatus Tenaga Harian Lepas.

Sampel dalam suatu kegiatan penelitian adalah mewakili dan dijadikan responden subjek penelitian atau yang akan diteliti dan dijadikan responden penelitian. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiyono (Sugiyono, 2014:62) menyatakan bahwa: “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.” Agar sampel yang diambil representatif, maka diperlukan teknik pengambilan sampel. Penentuan sampel perlu dilakukan dengan cara yang dapat dipertanggungjawabkan untuk mendapatkan data yang benar, sehingga kesimpulan yang diambil dapat dipercaya.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2014: 68), bahwa: “teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.” Dengan metode tersebut sampel dalam penelitian ini sebanyak 55 orang sebagai sampel yang bertindak sebagai responden (Sugiyono, 2014).

4.4 Teknik Pengumpulan Data

4.4.1 Observasi (Pengamatan)

Observasi merupakan kegiatan mengamati secara langsung atau melakukan pengamatan tentang objek yang akan diteliti, melihat dan

mencatat langsung kejadian yang nyata yang telah diamati, serta waktu dan tempat melakukan observasi tersebut.

4.4.2 Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan atau berupa pernyataan yang ditulis guna mendapatkan informasi dari responden. Kuesioner berupa pertanyaan atau pernyataan yang digunakan oleh penelitian ini demi membantu responden untuk menjawab dan mengisi kuesioner dengan mudah dan cepat, serta memudahkan peneliti untuk mengalisis datanya terhadap kuesioner yang telah terkumpul nantinya. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan bentuk checklist atau memberikan tanda centang dikolom yang telah disediakan. Peneliti membuat 4 (empat) buah kuesioner untuk penelitian ini, dua kuesioner untuk memperoleh data terkait gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) dan satu kuesioner untuk memperoleh data terkait kinerja pegawai (Y). Keempat kuesioner tersebut diberikan kepada responden yang berada di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkep.

4.4.3 Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang diperoleh dengan menggunakan catatan-catatan tertulis dalam bentuk dokumen yang

ada di lokasi penelitian serta sumber-sumber lain yang menyangkut masalah yang akan diteliti

4.5 Jenis dan Sumber Data

4.5.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif, karena data yang diperoleh nantinya berupa angka. Dari angka yang diperoleh akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis data. Penelitian ini terdiri atas empat variabel, yaitu gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), motivasi kerja (X3) sebagai variabel bebas (independent) dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat (dependent).

4.5.2 Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder.

4.5.2.1 Data primer

Data primer yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.

4.5.2.2 Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Data ini dapat ditemukan dengan cepat. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

4.6 Metode Analisis Data

Metode analisis adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Metode yang dipilih untuk analisis data harus sesuai dengan pola penelitian dan variabel yang akan diteliti. Adapun metode analisis yang digunakan adalah:

4.6.1 Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur kuesioner tersebut Sujarweni (2016). Pengujian validitas dapat dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 22. Pengujian suatu data dapat dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sebenarnya alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau *construct*. Suatu kuesioner

dikatakan *reliabel* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu Sujarweni (2016). Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan SPSS. Uji reliabilitas data dapat dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ Sujarweni (2016).

4.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terhadap model regresi yang digunakan, dilakukan agar dapat diketahui apakah model regresi tersebut merupakan model regresi yang baik atau tidak Sujarweni (2016:223). Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas, keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Uji ini dilakukan dengan cara melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal atau grafik. Apabila data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas Sujarweni (2016:68).

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam regresi ada beberapa cara, salah satunya adalah dengan dilihat dari nilai *variance inflation factor (VIF)* dan nilai *tolerance*. Apabila tidak terdapat variabel bebas yang memiliki $VIF > 10$ atau $tolerance < 0,10$ maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi (Sujarweni, 2016: 231).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Sujarweni, 2016:231). Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan beberapa cara. Salah satunya adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$). Jika ada pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas sedangkan jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Sujarweni, 2016:231).

4.6.3 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu variabel independen (variabel penjelas atau bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Adapun rumus regresi berganda sebagai berikut

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Gaya Kepemimpinan

X₂ = Lingkungan Kerja

X₃ = Motivasi Kerja

b₀ = Konstanta

b_X = Koefisien Regresi

e = *Error Standard*

4.6.4 Uji Hipotesis

1. Uji T (T-test)

Uji statistik ini digunakan untuk membuktikan signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual dengan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan 5%. Pengujian ini dilakukan beberapa langkah sebagai berikut:

Membuat hipotesis:

Ho: tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Ha: ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Menentukan t tabel dan t hitung:

t tabel dengan signifikansi sebesar 5%

t hitung didapat dari perhitungan komputer

Pengambilan keputusan berdasarkan nilai t:

Bila t hitung $>$ t tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima

Bila t hitung $<$ t tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak

Pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas:

Bila probabilitas $<$ 0,005 maka Ho ditolak dan Ha diterima

Bila probabilitas $>$ 0,005 maka Ho diterima dan Ha ditolak

2. Uji Statistik F

Pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan beberapa langkah sebagai berikut:

Membuat hipotesis:

Ho : tidak ada pengaruh yang signifikan secara simultan pada masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Ha : ada pengaruh yang signifikan secara simultan pada masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Menentukan F tabel dan F hitung:

F tabel dengan signifikansi sebesar 5%

F hitung didapat dari perhitungan komputer

Pengambilan keputusan berdasarkan nilai F:

Bila F hitung $>$ F tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima

Bila F hitung $<$ F tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak

Pengambilan keputusan berdasarkan nilai F:

Bila probabilitas $<$ 0,005 maka Ho ditolak dan Ha diterima

Bila probabilitas $>$ 0,005 maka Ho diterima dan Ha ditolak

4.6.5 Nilai R^2 (Koefisien Determinasi)

Koefisien ini nilai koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$. Bila model regresi diaplikasikan dan diestimasi dengan baik, makin tinggi nilai R^2 , semakin besar kekuatan dari persamaan regresi, dengan demikian diprediksi dari variabel kriterion semakin baik Sani dan Maharani (2013:65).

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

5.1.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

a. Gambaran Umum

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan pada awal pembentukannya di tahun 2009 keberadaannya masih berstatus Kantor Pelayanan Terpadu (KPT), yang melakukan pelayanan perizinan usaha kepada masyarakat dengan sistem prosedural pelayanan melalui loket terpadu (fornt office) yang kemudian terus berkembang dengan melakukan kegiatan pelayanan keliling di beberapa daerah desa/kelurahan di Kabupaten Pangkep demi memajukan usaha perekonomian rakyat yang lebih baik.

Di era perkembangan yang kian pesat ini Kantor Pelayanan Terpadu telah berubah status keberadaannya menjadi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP). Hal ini juga didasari oleh amanah Pemerintah Daerah tentang pelimpahan kewenangan pengelolaan perizinan usaha kepada DPMPTSP yang tertuang pada Peraturan Bupati Pangkajene dan Kepulauan nomor 57 tahun 2015 sebagai tindak lanjut dari Peraturan Bupati nomor 96 tahun 2012 pasal 16 tentang Penyelenggaraan Sistem Pelayanan Terpadu Satu Pintu yang dilaksanakan berdasarkan pelimpahan kewenangan dari Bupati kepada satuan penyelenggara sistem Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

Dalam pelaksanaan tugas kewenangannya DPMPTSP Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan terbagi atas 4 (empat) bidang pelaksana internal yaitu:

1. Bidang Perencanaan dan Pengembangan Iklim Penanaman Modal
2. Bidang Pengendalian Pelaksanaan Penanaman Modal
3. Bidang Administrasi Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan
4. Bidang Pengelolaan Perizinan dan Non Perizinan

Ini berdasarkan peraturan Bupati No. 64 tahun 2016 tentang susunan organisasi lingkup aparatur DPMPTSP Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, dari 4 (empat) bidang tersebut membawahi 12 seksi, ditambah Tim Teknis pendukung pelaksanaan tugas pelayanan masyarakat dari Perangkat Daerah Teknis terkait.

DPMPTSP Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan menangani beberapa jenis layanan perizinan yaitu:

1. Izin Lokasi
2. Izin Lingkungan
3. Izin PPLH (Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup)
4. Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP)
5. Penertiban Nomor Induk Berusaha (NIB)
6. Tanda Daftar Industri/Izin Usaha Industri (TDI/UI)
7. Izin Penyimpangan Limbah B3
8. Izin Pengumpulan Limbah B3
9. Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Asing (IMTA)

10. Izin Mendirikan Bangunan (IMB)
11. Izin Usaha Jasa Kontruksi (IUJK)
12. Izin Trayek Pedesaan
13. Izin Tenaga Kesehatan
14. Izin Pendirian Sarana Prasarana Kesehatan
15. Izin Operasional Sarana Prasarana Kesehatan
16. Izin Pendirian Lembaga Pelatihan Kerja
17. Rekomendasi untuk Penertiban IUP
18. Tanda Daftar Usaha Pariwisata

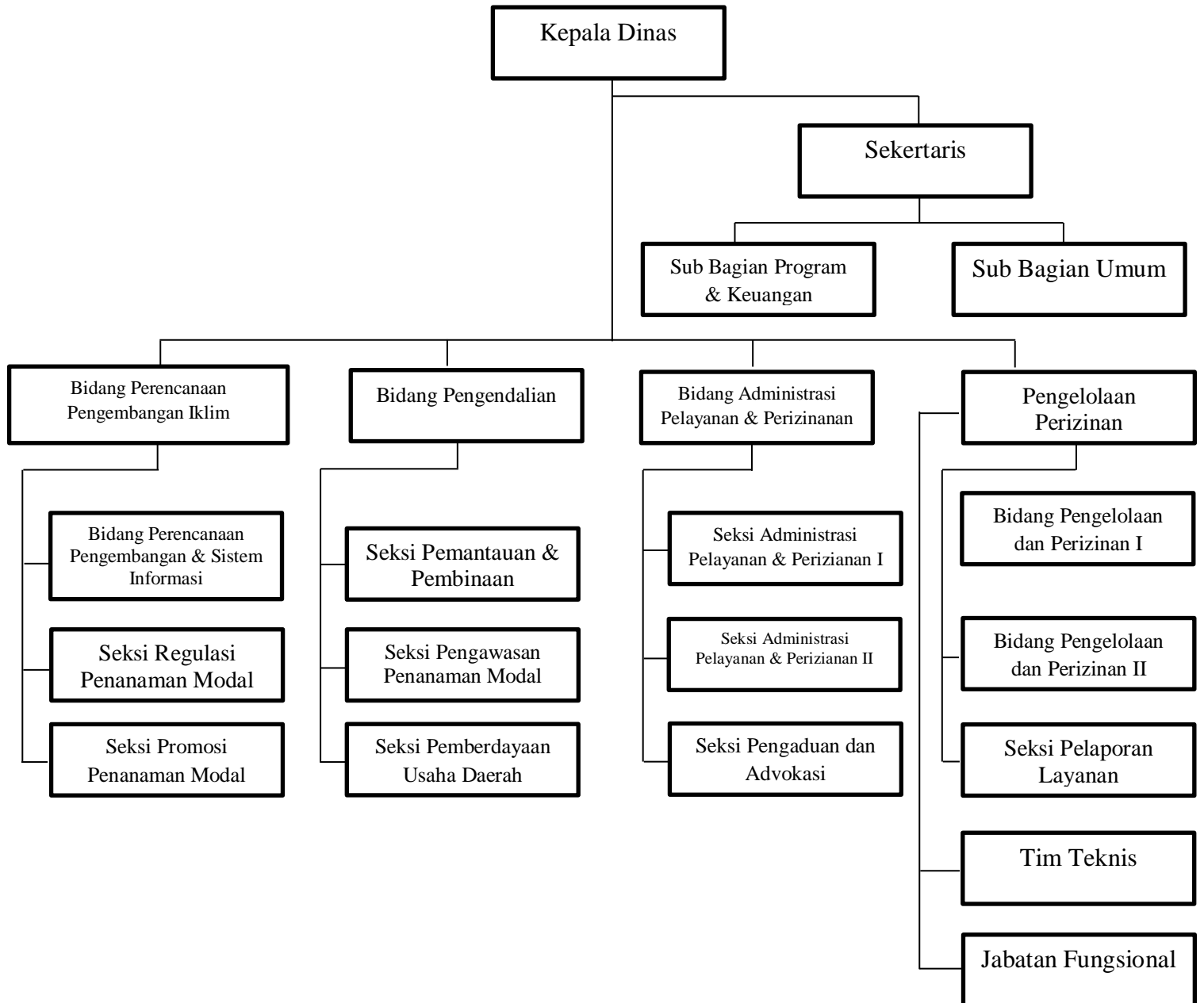
b. Visi Misi

Adapun visi Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan yaitu mewujudkan masyarakat madani yang sejahtera unggul, berdaya saing dan religius berbasis sumber daya lokal berkelanjutan. Misi yang dilakukan agar visi tersebut tercapai adalah:

1. Memantapkan kesadaran dan partisipasi masyarakat terhadap program pembangunan guna menunjang percepatan pembangunan yang berbasis pada nilai agama yang toleran dan budaya lokal
2. Memperluas inovasi dan reformasi birokrasi demi tatakelola pemerintahan yang bersih, efektif, akuntabel dan demokratis berbasis teknologi informasi

3. Mengembangkan ekonomi masyarakat berbasis pertanian, kelautan/perikanan, pariwisata dan industri kreatif dengan didukung infrastruktur berbasis wilayah
4. Meningkatkan sumber daya manusia yang sehat, cerdas dan produktif
5. Meningkatkan tata kelola sumber daya alam berdasarkan perencanaan tata ruang wilayah yang berbasis lingkungan hidup yang berkelanjutan.

c. Struktur Organisasi



5.1.2 Karakteristik Responden

a. Jenis Kelamin

Deskripsi usia responden dimaksudkan untuk menggambarkan kelompok jenis kelamin responden yang menjadi sampel dalam penelitian. Adapun kelompok jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi Responden	
		Orang	%
1.	Laki-Laki	24	43.6
2.	Perempuan	31	56.4
Total responden		55	100

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel 5.1 identitas responden berdasarkan jenis kelamin maka diperoleh responden dalam penelitian ini terdiri dari 24 orang berjenis kelamin laki-laki atau 43,6% dan 31 orang berjenis kelamin perempuan atau 56,4%. Maka dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 31 orang atau 56,4%. Hal ini wajar karena dalam pelaksanaan tugas dan fungsi membutuhkan pegawai perempuan yang lebih mudah untuk diajak komunikasi dan memahami kondisi yang terjadi di sekitar lingkungan kerja. Pria pada umumnya bersifat individualis, agresif, kurang sabar, lebih tegas, rasa percaya diri lebih tinggi dan lebih menguasai pekerjaan sedangkan wanita cenderung lebih perhatian kepada orang lain, penurut, pasif, lebih mengedepankan perasaan.

b. Status Pegawai

Deskripsi status pegawai dimaksudkan untuk menggambarkan status responden yang menjadi sampel dalam penelitian. Dimana status pegawai meliputi pegawai negeri sipil (PNS) dan tenaga harian lepas (THL). Adapun kelompok usia responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.2 Identitas Responden Berdasarkan Status Pegawai

No.	Status Pegawai	Frekuensi Responden	
		Orang	%
1.	Pegawai Negeri Sipil	31	56.4
2.	Tenaga Harian Lepas	24	43.6
Total responden		55	100

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel 5.2 yakni identitas responden berdasarkan status pegawai maka diperoleh responden yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 31 orang atau 56,4% dan responden yang berstatus sebagai Tenaga Harian Lepas (THL) sebanyak 24 orang atau 43,6%. Sehingga diperoleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang paling dominan dalam penelitian. Hal ini dikarenakan untuk menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS), pegawai harus mengikuti seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) yang diadakan tiap tahunnya. Adapun Tenaga Harian Lepas (THL) yang belum lolos sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) membantu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam mengerjakan tugas-tugas seperti administrasi.

c. Usia

Deskripsi usia responden dimaksudkan untuk menggambarkan kelompok usia responden yang menjadi sampel dalam penelitian. Dimana kelompok usia responden meliputi : 20-30 tahun, 31-40 tahun, 41-50 tahun dan > 50 tahun. Adapun kelompok usia responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.3 Identitas Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi Responden	
		Orang	%
1.	20-30	10	18.2
2.	31-40	14	25.5
3.	41-50	22	40.0
4.	> 50	9	16.4
Total responden		55	100

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel 5.3 yakni identitas responden berdasarkan usia maka diperoleh responden yang berusia 20 tahun – 30 tahun sebanyak 10 orang atau 18,2%, responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 14 orang atau 25,5%, responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 22 orang atau 40% dan responden yang berusia >50 tahun sebanyak 9 orang atau 16,4%. Maka dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang berusia 41-50 tahun yaitu sebanyak 22 orang atau 40%. Usia 41-50 tahun merupakan usia matang bagi seseorang agar dapat bekerja secara produktif dikarenakan diusia ini seseorang telah mendapatkan berbagai pelajaran dan pengalaman selama bekerja.

Tingkat kedewasaan responden dapat dilihat dari umur responden yang merupakan salah satu faktor yang akan mempengaruhi kemampuan, pengetahuan, tanggung jawab responden dalam bertindak, berpikir serta mengambil keputusan. Berangkat dari penjelasan tersebut maka umur dijadikan salah satu gambaran responden yang berguna untuk memahami perilaku pegawai dan hubungannya dengan kinerja.

d. Pendidikan

Tingkat pendidikan responden adalah menguraikan atau menggambarkan jenjang pendidikan terakhir responden. Oleh karena itulah jenjang pendidikan responden dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 5.4 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi Responden	
		Orang	%
1.	SMA	4	7.3
2.	D3	7	12.7
3.	S1	36	65.5
4.	S2	8	14.5
Total responden		55	100

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel 5.4 yakni identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir maka diperoleh responden yang berpendidikan terakhir SMA sebanyak 4 orang atau 7,3%, responden yang berpendidikan terakhir D3 sebanyak 7 orang atau 12,7%, responden yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 36 orang atau 65,5%, dan responden yang berpendidikan terakhir S2 sebanyak 8 orang atau 14,5%. Sehingga dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang berpendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 36 orang atau 65,5%. Tingkat pendidikan dijadikan salah satu aspek demografi karena pendidikan memiliki pengaruh dalam peningkatan kemampuan personal, yang merupakan salah satu variabel independen dalam model penelitian. Semakin baik tingkat pendidikan pegawai maka dapat disimpulkan pegawai tersebut memiliki kemampuan personal yang lebih baik dan akan berdampak pada kinerjanya.

e. Masa Kerja

Masa bekerja responden adalah menguraikan atau menggambarkan lamanya responden bekerja. Oleh karena itulah lama bekerja responden dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 5.5 Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Frekuensi Responden	
		Orang	%
1.	1-10	22	40.0
2.	11-20	24	43.6
3.	21-30	6	10.9
4.	> 30	3	5.5
Total responden		55	100

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel 5.5 yakni identitas responden berdasarkan masa kerja maka diperoleh responden yang telah bekerja selama 1-10 tahun sebanyak 22 orang atau 40%, responden yang telah bekerja selama 11-20 tahun sebanyak 24 orang atau 43,6%, responden yang telah bekerja selama 21-30 tahun sebanyak 6 orang atau 10,9% dan responden yang telah bekerja selama >30 tahun sebanyak 3 orang atau 5,5%. Sehingga dalam penelitian ini didominasi oleh pegawai yang telah bekerja selama 11-20 tahun yaitu sebanyak 24 orang atau 43,6%. Faktor pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap kemampuan pegawai dalam menghadapi persoalan dan mengambil keputusan. Pegawai yang memiliki masa kerja lebih lama, cenderung lebih memahami struktur harapan-imbalan (*reward and expectations structures*) yang berlaku di organisasi sehingga mereka memiliki perilaku yang lebih efektif daripada pegawai yang kurang berpengalaman.

5.1.3 Statistik Deskriptif Variabel

Tabel 5.6
Deskriptif Variabel

VARIABEL	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
GAYA KEPEMIMPINAN	55	3	5	4.13	.561
LINGKUNGAN KERJA	55	3	5	4.08	.545
MOTIVASI KERJA	55	3	5	4.32	.583
KINERJA PEGAWAI	55	3	5	4.14	.584
Valid N (listwise)	55				

Sumber : Data primer, 2021

Dari tabel 5.6 dapat dijelaskan bahwa variabel gaya kepemimpinan dengan skor terendah (minimum) sebesar 3 dan skor jawaban tertinggi (maksimum) sebesar 5. Berdasarkan nilai rata-rata 4,13 dapat diketahui bahwa tanggapan responden sangat positif terkait gaya kepemimpinan. Dengan standar deviasi 0,56 sehingga standar deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata. Hal ini mengindikasikan bahwa sebaran data akan persepsi responden terhadap gaya kepemimpinan (X1) dinyatakan baik dan dapat digunakan sebagai penjelas bagaimana kinerja pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkep.

Dari tabel 5.6 dapat dijelaskan bahwa variabel lingkungan kerja dengan skor terendah (minimum) sebesar 3 dan skor jawaban tertinggi (maksimum) sebesar 5. Berdasarkan nilai rata-rata 4,08 dapat diketahui bahwa tanggapan responden sangat positif terkait lingkungan kerja. Dengan standar deviasi 0,54 sehingga standar deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata. Hal ini mengindikasikan

bahwa sebaran data akan persepsi responden terhadap lingkungan kerja (X2) dinyatakan baik dan dapat digunakan sebagai penjelas bagaimana kinerja pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkep.

Dari tabel 5.6 dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi kerja dengan skor terendah (minimum) sebesar 3 dan skor jawaban tertinggi (maksimum) sebesar 5. Berdasarkan nilai rata-rata 4,32 dapat diketahui bahwa tanggapan responden sangat positif terkait motivasi kerja. Dengan standar deviasi 0,58 sehingga standar deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata. Hal ini mengindikasikan bahwa sebaran data akan persepsi responden terhadap motivasi kerja (X3) dinyatakan baik dan dapat digunakan sebagai penjelas bagaimana kinerja pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkep.

Dari tabel 5.6 dapat dijelaskan bahwa variabel kinerja pegawai dengan skor terendah (minimum) sebesar 3 dan skor jawaban tertinggi (maksimum) sebesar 5. Berdasarkan nilai rata-rata 4,14 dapat diketahui bahwa tanggapan responden sangat positif terkait kinerja pegawai. Dengan standar deviasi 0,58 sehingga standar deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata. Hal ini mengindikasikan bahwa sebaran data akan persepsi responden terhadap kinerja pegawai (Y) dinyatakan baik.

5.1.4 Tanggapan Responden

a. Gaya Kepemimpinan

Tabel 5.7
Tanggapan Responden terhadap Gaya Kepemimpinan

Ket	Kriteria Penilaian					Jumlah
	SS	S	KS	TS	STS	
X1.1	6 (10,9%)	31 (56,4%)	17 (30,9%)	1 (1,8%)	0	55 (100%)
X1.2	30 (54,5%)	22 (40%)	1 (1,8%)	2 (3,6%)	0	55 (100%)
X1.3	28 (50,9%)	18 (32,7%)	9 (16,4%)	0	0	55 (100%)
X1.4	25 (45,5%)	20 (36,4%)	9 (16,4%)	1 (1,8%)	0	55 (100%)
X1.5	6 (10,9%)	32 (58,2%)	16 (29,1%)	1 (1,8%)	0	55 (100%)
X1.6	23 (41,8%)	20 (36,4%)	12 (21,8%)	0	0	55 (100%)

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel 5.7 yakni tanggapan responden terhadap variabel gaya kepemimpinan maka diperoleh rata-rata responden memberikan jawab sangat setuju dan setuju. Meskipun ada beberapa responden yang memberikan jawab kurang setuju dan tidak setuju, tetapi tidak terlalu banyak. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkep telah memiliki gaya kepemimpinan yang baik. Pemimpin di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkep dianggap mampu mengambil keputusan dengan baik dan tepat. Pemimpin juga mampu memotivasi pegawainya dengan baik agar dapat bekerja secara maksimal. Motivasi diberikan dengan cara memberikan nasehat ataupun memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi.

Selain itu, pemimpin di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkep mampu menyampaikan pesan, ide, gagasan atau pikiran kepada bawahannya dengan baik. Pesan, ide, gagasan atau pikiran yang disampaikan disampaikan dengan baik dan jelas sehingga mudah diserap oleh pegawai. Sehingga pemimpin mampu mengendalikan bawahannya. Pegawai selalu bersedia mengerjakan perintah dari pimpinan. Kemudian, pemimpin di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkep mampu mengendalikan emsosinya ketika terdapat pegawai yang tidak bekerja dengan maksimal. Ketika terdapat pegawai yang melakukan kesalahan, Pimpinan tidak memarahi pegawai tersebut melainkan tetap memberikan masukan, saran dan solusi terhadap kesalahan yang dibuatnya.

b. Lingkungan Kerja

Tabel 5.8
Tanggapan Responden terhadap Lingkungan Kerja

Ket	Kriteria Penilaian					Jumlah
	SS	S	KS	TS	STS	
X2.1	7 (12,7%)	32 (58,2%)	15 (27,3%)	1 (1,8%)	0	55 (100%)
X2.2	24 (43,6%)	20 (36,4%)	11 (20%)	0	0	55 (100%)
X2.3	26 (47,3%)	20 (36,4%)	8 (14,5%)	1 (1,8%)	0	55 (100%)
X2.4	9 (16,4%)	32 (58,2%)	10 (18,2%)	4 (7,3%)	0	55 (100%)
X2.5	23 (41,8%)	18 (32,7%)	11 (20%)	3 (5,5%)	0	55 (100%)
X2.6	7 (12,7%)	32 (58,2%)	15 (27,3%)	1 (1,8%)	0	55 (100%)
X2.7	30 (54,5%)	22 (40%)	1 (1,8%)	2 (3,6%)	0	55 (100%)

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel 5.8 yakni tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja maka diperoleh rata-rata responden memberikan jawab sangat setuju dan setuju. Meskipun ada beberapa responden yang memberikan jawab kurang setuju dan tidak setuju, tetapi tidak terlalu banyak. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkep telah dapat membuat pegawai nyaman dalam bekerja.

Lingkungan kerja tersebut terdiri dari kebersihan kantor yang terjaga dengan baik karena setiap pagi dan sore hari dibersihkan, suhu udara menyengarkan fisik pegawai ketika bekerja, dan sinar matahari tidak membuat pegawai terganggu dengan kesilauannya. Hubungan kerja antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik. Begitu pula hubungan kerja antara sesama pegawai yang terjalin dengan baik.

c. Motivasi Kerja

Tabel 5.9
Tanggapan Responden terhadap Motivasi Kerja

Ket	Kriteria Penilaian					Jumlah
	SS	S	KS	TS	STS	
X3.1	30 (54,5%)	19 (34,5%)	2 (3,6%)	4 (7,3%)	0	55 (100%)
X3.2	22 (40%)	23 (41,8%)	9 (16,4%)	1 (1,8%)	0	55 (100%)
X3.3	21 (38,2%)	25 (45,5%)	9 (16,4%)	0	0	55 (100%)
X3.4	30 (54,5%)	15 (27,3%)	3 (5,5%)	7 (12,7%)	0	55 (100%)
X3.5	30 (54,5%)	16 (29,1%)	9 (16,4%)	0	0	55 (100%)
X3.6	34 (61,8%)	19 (34,5%)	2 (3,6%)	0	0	55 (100%)

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel 5.9 yakni tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja maka diperoleh rata-rata responden memberikan jawab sangat setuju dan setuju. Meskipun ada beberapa responden yang memberikan jawab kurang setuju dan tidak setuju, tetapi tidak terlalu banyak. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu

Satu Pintu Kabupaten Pangkep telah diberikan motivasi dengan baik agar dapat semangat dalam bekerja.

Motivasi yang diberikan kepada pegawai berupa kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan para pegawai. Selain itu pemberian motivasi Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkep juga didapatkan dari hubungan kerja sama antar pegawai serta interaksi sosial.

d. Kinerja Pegawai

Tabel 5.10
Tanggapan Responden terhadap Kinerja Pegawai

Ket	Kriteria Penilaian					Jumlah
	SS	S	KS	TS	STS	
Y1	6 (10,9%)	32 (58,2%)	16 (29,1%)	1 (1,8%)	0	55 (100%)
Y2	23 (41,8%)	21 (38,2%)	11 (20%)	0	0	55 (100%)
Y3	25 (45,5%)	20 (36,4%)	9 (16,4%)	1 (1,8%)	0	55 (100%)
Y4	8 (14,5%)	33 (60%)	10 (18,2%)	4 (7,3%)	0	55 (100%)
Y5	22 (40%)	19 (34,5%)	11 (20%)	3 (5,5%)	0	55 (100%)
Y6	30 (54,5%)	15 (27,3%)	3 (5,5%)	7 (12,7%)	0	55 (100%)
Y7	30 (54,5%)	16 (29,1%)	9 (16,4%)	0	0	55 (100%)
Y8	27 (49,1%)	19 (34,5%)	9 (16,4%)	0	0	55 (100%)

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel 5.10 yakni tanggapan responden terhadap variabel kinerja pegawai maka diperoleh rata-rata responden memberikan jawab sangat setuju dan setuju. Meskipun ada beberapa responden yang memberikan jawab kurang setuju dan tidak setuju, tetapi tidak terlalu banyak. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkep sudah bagus. Pegawai dapat melebihi jumlah pekerjaan dari pekerjaan yang telah ditetapkan pimpinan. Kemudian pegawai dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan oleh Pimpinan. Pegawai juga mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai standar yang ditetapkan oleh Pimpinan.

Pegawai juga mampu menyelesaikan pekerjaan dengan rapi dengan meminimalisasi tingkat kesalahan dalam bekerja. Pegawai mampu bekerja secara efisien dengan memanfaatkan waktu kerja yang tersedia. Pegawai juga jujur, mengatakan sesuatu dengan keadaan sebenarnya dan tidak menambah maupun mengurangi fakta.

5.1.5 Hasil Uji Validitas

a. Variabel Gaya Kepemimpinan

Tabel 5.11
Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Variabel	Item	Corrected Item (R hitung)	R tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	X1.1	.681	.265	VALID
	X1.2	.624	.265	VALID
	X1.3	.617	.265	VALID
	X1.4	.526	.265	VALID
	X1.5	.685	.265	VALID
	X1.6	.822	.265	VALID

Sumber : Data primer, 2021

Dari tabel uji validitas untuk pernyataan-pernyataan untuk variabel gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa nilai dari r hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel ($n-k$) yang mana ($55-3=52$) pada r tabel diperoleh nilai r tabel sebesar 0,265 , berarti untuk uji kualitas data yang ditunjukkan dari uji validitas bahwa semua pernyataan terkait gaya kepemimpinan adalah valid.

b. Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 5.12
Uji Validitas Lingkungan Kerja

Variabel	Item	Corrected Item (R hitung)	R tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	X2.1	.668	.265	VALID
	X2.2	.732	.265	VALID
	X2.3	.433	.265	VALID
	X2.4	.613	.265	VALID
	X2.5	.538	.265	VALID
	X2.6	.640	.265	VALID
	X2.7	.581	.265	VALID

Sumber : Data primer, 2021

Dari tabel uji validitas untuk pernyataan-pernyataan untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa nilai dari r hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel (n-k) yang mana ($55-3=52$) pada r tabel diperoleh nilai r tabel sebesar 0,265 , berarti untuk uji kualitas data yang ditunjukkan dari uji validitas bahwa semua pernyataan terkait lingkungan kerja adalah valid.

c. Variabel Motivasi Kerja

Tabel 5.13
Uji Validitas Motivasi Kerja

Variabel	Item	Corrected Item (R hitung)	R tabel	Keterangan
Motivasi Kerja	X3.1	.758	.265	VALID
	X3.2	.353	.265	VALID
	X3.3	.480	.265	VALID
	X3.4	.754	.265	VALID
	X3.5	.598	.265	VALID
	X3.6	.493	.265	VALID

Sumber : Data primer, 2021

Dari tabel uji validitas untuk pernyataan-pernyataan untuk variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa nilai dari r hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel (n-k) yang mana ($55-3=52$) pada r tabel diperoleh nilai r tabel sebesar 0,265 , berarti untuk uji kualitas data yang ditunjukkan dari uji validitas bahwa semua pernyataan terkait motivasi kerja adalah valid.

d. Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 5.14
Uji Validitas Kinerja Pegawai

Variabel	Item	Corrected Item (R hitung)	R tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai	Y1	.517	.265	VALID
	Y2	.802	.265	VALID
	Y3	.530	.265	VALID
	Y4	.553	.265	VALID
	Y5	.522	.265	VALID
	Y6	.680	.265	VALID
	Y7	.627	.265	VALID
	Y8	.780	.265	VALID

Sumber : Data primer, 2021

Dari tabel uji validitas untuk pernyataan-pernyataan untuk variabel kinerja pegawai menunjukkan bahwa nilai dari r hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel (n-k) yang mana ($55-3=52$) pada r tabel diperoleh nilai r tabel sebesar 0,265, berarti untuk uji kualitas data yang ditunjukkan dari uji validitas bahwa semua pernyataan terkait kinerja pegawai adalah valid.

5.1.6 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat hasil perhitungan nilai CronbachAlpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha (α) > 0,60 yaitu bila penelitian ulang dengan waktu dan variabel yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama. Tetapi sebaliknya bila $\alpha < 0,6$ maka dianggap kurang handal, artinya bila variabel-variabel tersebut

dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan variabel yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang berbeda.

Tabel 5.15
Uji Reliabilitas

Variabel	Item	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Ket
Gaya Kepemimpinan	X1	.862	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	X2	.840	0.60	Reliabel
Motivasi Kerja	X3	.809	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	Y	.867	0.60	Reliabel

Sumber : Data primer, 2021

Nilai *cronbach's alpha* semua variabel memiliki *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan semuanya dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur.

5.1.7 Hasil Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2006) bahwa langkah awal yang harus dilakukan oleh setiap analisis multivariat, khususnya jika tujuannya adalah inferensi jika terdapat normalitas maka residual akan terdistribusi secara normal dan independen. Oleh karena itulah salah satu cara yang dilakukan dalam mendeteksi data yang normal adalah dengan *kolmogorov-smirnov*. Lebih lanjut menurut Ghazali bahwa nilai *asympt sig (2 – tailed)* yang lebih besar dari 0,05 berarti data memiliki distribusi yang normal.

Dalam kaitannya dengan uraian tersebut di atas, akan disajikan hasil olahan data uji dengan *kolmogorov-smirnov* yang dapat disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.16
Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.14295255
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.095
	Negative	-.062
Test Statistic		.095
Asymp. Sig (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel 5.16 yakni hasil uji normalitas diperoleh dengan nilai $\text{sig} = 0,200 > 0,05$ berarti dapatlah disimpulkan bahwa data yang akan digunakan dalam pengujian memiliki distribusi yang normal, alasannya karena memiliki nilai $\text{sig} > 0,05$.

5.1.8 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui adanya keterikatan antara variabel independen, dengan kata lain bahwa setiap variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independent lainnya, sehingga untuk mengetahui apakah ada kolinearitas dalam penelitian ini maka dapat dilihat dari nilai *variance inflation factor* (VIF).

Batas nilai VIF yang lebih dari 10 menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi, apabila terjadi gejala multikolinearitas, salah satu langkah untuk memperbaiki model adalah dengan menghilangkan variabel dalam model regresi. Untuk lebih jelasnya hasil uji multikolinieritas melalui tabel berikut ini:

Tabel 5.17
Uji Multikolinieritas

Variabel	Colineritas Statistik		VIF	Keputusan
	Tolerance	VIF	Standar	
GAYA KEPEMIMPINAN	.165	6.067	10	Tidak ada gejala multikolinieritas
LINGKUNGAN KERJA	.205	4.871	10	Tidak ada gejala multikolinieritas
MOTIVASI KERJA	.286	3.501	10	Tidak ada gejala multikolinieritas

Sumber : Data primer, 2021

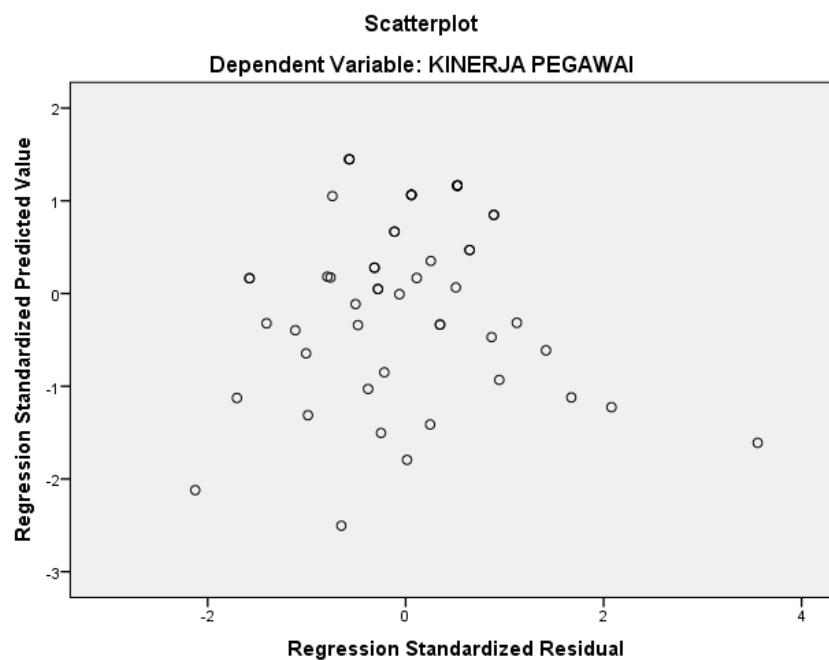
Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel 5.16 maka diperoleh nilai $VIF < 10$. Maka tidak terjadi multikolinieritas.

5.1.9 Hasil Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas akan mengakibatkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien. Diagnosis adanya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan memperhatikan residual dan variabel yang diprediksi. Jika sebaran titik dalam plot terpecah disekitar angka nol (0 pada sumbu Y) dan tidak membentuk pola atau trend garis tertentu, maka dapat dikatakan bahwa model tidak memenuhi asumsi heterokedastisitas atau model regresi dikatakan memenuhi syarat untuk memprediksi.

Heterokedastisitas diuji dengan menggunakan grafik *scatterplot*. Adapun dasar pengambilan keputusan tersebut adalah jika ada pola tertentu yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar maka tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil uji heterokedastisitas ditunjukkan pada gambar dibawah ini :

Gambar 5.3
Uji Heterokedastisitas



Pada gambar 5.1 diatas maka diperoleh tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar maka tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

5.1.10 Hasil Regresi Berganda

Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Statistical Package For Social Science (SPSS) akan digunakan untuk membantu proses analisis linear berganda.

Tabel 5.18 Hasil Regresi Berganda

	B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig
(Constant)	-.316	.159		-1.989	.052
GAYA KEPEMIMPINAN	.312	.088	.300	3.552	.001
LINGKUNGAN KERJA	.396	.081	.370	4.887	.000
MOTIVASI KERJA	.358	.064	.357	5.575	.000

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan pada tabel 5.18 maka didapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -0,316 + 0,312X_1 + 0,396X_2 + 0,358X_3$$

Persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar -0,316 menunjukkan bahwa bila variabel independennya nol maka kinerja pegawai yang dihasilkan sebesar -0,316.
- Nilai 0,312 pada variabel gaya kepemimpinan (X_1) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan, berarti akan semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Koefisien regresi 0,312 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 gaya

kepemimpinan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,312 satuan. Sehingga gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.

- c. Nilai 0,396 pada variabel lingkungan kerja (X2) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja, berarti akan semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Koefisien regresi 0,396 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,396 satuan. Sehingga lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.
- d. Nilai 0,358 pada variabel motivasi kerja (X3) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, berarti akan semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Koefisien regresi 0,358 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,358 satuan. Sehingga motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.

5.1.11 Hasil Pengujian Hipotesis t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing indikator dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan membandingkan antara t-hitung dengan t-tabel. Untuk menentukan nilai t-tabel, maka ditentukan

dengan tingkat signifikan 5% dengan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$ dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah indikator/variabel.

Tabel 5.19 Hasil Uji T (Parsial)

		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig
(Constant)	-.316	.159		-1.989	.052
GAYA KEPEMIMPINAN	.312	.088	.300	3.552	.001
LINGKUNGAN KERJA	.396	.081	.370	4.887	.000
MOTIVASI KERJA	.358	.064	.357	5.575	.000

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel 5.19 untuk t hitung gaya kepemimpinan sebesar 3,552 dan untuk nilai t tabel dari hasil $n-k-1$ (n =responden, k =variabel independen) sebesar 2,006. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $3,552 > 2,006$ dan untuk nilai probabilitas sebesar $0,001 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel 5.19 untuk t hitung lingkungan kerja sebesar 4,887 dan untuk nilai t tabel dari hasil $n-k-1$ (n =responden, k =variabel independen) sebesar 2,006. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $4,887 > 2,006$ dan untuk nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel 5.19 untuk t hitung motivasi kerja sebesar 5,575 dan untuk nilai t tabel dari hasil $n-k-1$ (n =responden, k =variabel independen) sebesar 2,006 . Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $5,575 > 2,006$ dan untuk nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

5.1.12 Hasil Pengujian Hipotesis F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dimana F hitung $>$ F tabel, maka hipotesis diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila F hitung $<$ F tabel, maka H_0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

Tabel 5.20 Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	17.324	3	5.775	266.878	.000 ^b
Residual	1.104	51	.022		
Total	18.427	54			

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel 5.20 dengan tingkat signifikan 5% dan derajat kebebasan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 51$ maka f tabel didapat $(3:51)=2,79$. Berdasarkan uji anova atau uji F dari output SPSS, terlihat bahwa diperoleh f hitung sebesar $266,878 > 2,79$ nilai f tabel dan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Secara lebih tepat, nilai F hitung dibandingkan dengan F tabel dimana jika F hitung $> F$ tabel maka secara simultan variabel-variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

5.1.13 Hasil Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan dalam mendeteksi seberapa jauh hubungan dan kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Pada data yang diolah terdapat empat variabel independen. Seperti pada tabel berikut.

Tabel 5.21 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.970 ^a	.940	.937	.147

Sumber : Data primer, 2021

Pada tabel 5.21 terlihat bahwa R memperoleh nilai korelasi sebesar $R=0,970$ yang artinya korelasi atau hubungan antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 97%. Kemudian nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar $= 0,940$ yang artinya sebesar 94% pengaruh kinerja pegawai dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja.

5.2 Pembahasan

5.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi atau semakin bagus gaya kepemimpinan maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Evi Wahyuni (2015) yang memperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Seorang pemimpin harus dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis, baik antara sesama pegawai, maupun antara atasan dengan bawahan. Kemampuan pemimpin dalam mengarahkan serta mengkoordinasikan potensi yang dimiliki seluruh pegawai akan terkait dengan peningkatan semangat dalam melakukan pekerjaan. Kepemimpinan yang efektif dalam hal semangat kerja dapat diwujudkan dengan kombinasi perilaku, dimana pemimpin harus bisa mengubah kepemimpinannya sesuai dengan situasi organisasi. Kepemimpinan sangatlah berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena didalam kinerja pegawai untuk memenuhi kebutuhannya sangat membutuhkan dukungan dari seorang pemimpin, karena itu setiap pemimpin harus mengetahui secara jelas tentang apa yang dibutuhkan oleh pegawai dan instansi agar mereka bisa bekerjasama secara efektif.

Pemimpin dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat keberhasilan suatu organisasi. Para pemimpin juga memainkan peran penting dalam membantu kelompok atau individu untuk mencapai tujuan. Seorang pemimpin harus dapat menciptakan

hubungan kerja yang harmonis, baik antara sesama pegawai, maupun antara atasan dengan bawahan. Kemampuan pemimpin dalam mengarahkan serta mengkoordinasikan potensi yang dimiliki seluruh pegawai akan terkait dengan peningkatan semangat dalam melakukan pekerjaan. Kepemimpinan yang efektif dalam hal kinerja pegawai dapat diwujudkan dengan kombinasi perilaku, dimana pemimpin harus bisa mengubah kepemimpinannya sesuai dengan situasi organisasi. Gaya kepemimpinan sangatlah berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena didalam kinerja pegawai untuk memenuhi kebutuhannya sangat membutuhkan dukungan dari seorang pemimpin, karena itu setiap pemimpin harus mengetahui secara jelas tentang apa yang dibutuhkan oleh pegawai agar mereka bisa bekerjasama secara efektif.

5.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi lingkungan kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendry Wijaya (2017) memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang pekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2013). Menurut Nitisemito (2015) menyatakan bahwa salah satu cara meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan lingkungan kerja. Lingkungan

kerja yang baik dan mendukung dapat meningkatkan semangat kerja pegawai karena dengan adanya lingkungan serta fasilitas yang lengkap dan akan mendorong pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, merasa senang dan tidak malas, sehingga memacu kinerja pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya.

Kebersihan lingkungan kerja sangatlah penting, karena lingkungan yang bersih akan mempengaruhi kenyamanan, semangat dan juga kegairahan kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Suhu udara juga merupakan faktor lingkungan kerja yang sangat penting. Ini akan menyebabkan kesegaran fisik pegawai dan juga para pemohon izin yang ada dalam lingkungan kerja tersebut. Sebaliknya suhu udara yang kurang akan menimbulkan rasa pengap sehingga menimbulkan rasa kelelahan. Penerangan juga tidak hanya terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk penerangan matahari. Jika ruang kerja pegawai terlalu banyak kemasukan sinar matahari akan membuat mata silau dan hal itu juga akan mengganggu kenyamanan pegawai saat melakukan tugasnya.

Kemudian, keamanan disini tidak hanya rasa aman dalam menghadapi masa depan, namun juga rasa aman dalam lingkungan kerja terutama keamanan terhadap milik pribadi. Kebisingan di lingkungan kerja akan mengganggu konsentrasi, jika konsentrasi terganggu maka dalam melaksanakan tugasnya pun akan mengalami gangguan dan tidak bisa bekerja dengan baik

Hubungan kerja atasan dengan bawahan, dalam lingkungan instansi, yang dimaksudkan atasan adalah kepala instansi. Dimana kepala instansi adalah pimpinan di instansi. Selain itu hubungan kerja dengan sesama rekan kerjajuga

akan menumbuhkan semangat dan juga kenyamanan bagi diri seseorang dalam bekerja

5.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat motivasi yang diberikan kepada pegawai maka semakin meningkat pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Motivasi pegawai yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggungjawab dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Usri Nani Yunarifah pada tahun 2012 yang juga meneliti masalah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja seorang pegawai. Usri memperoleh hasil bahwa motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

Instansi harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan instansi. Motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri pegawai yang memulai dan dapat mengarahkan perilaku orang tersebut (Siagian, 2016:212). Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi itu adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu.

Seseorang tidak akan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut. Dengan adanya motivasi yang tepat para pegawai akan terdorong untuk

berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya. Dengan adanya motivasi pada setiap pegawai akan menjadikan instansi itu menjadi maju, karena setiap pegawai yang mempunyai motivasi dalam melakukan pekerjaan dapat menyelesaikan tugas dengan baik.

Bekerja pada bidang tugas yang sama untuk waktu yang panjang akan mudah membuat pegawai merasa bosan. Rutinitas kerja yang monoton setiap harinya, pada suatu waktu pasti akan sampai pada titik kejenuhan, yang dapat mengakibatkan pegawai tidak dapat dengan maksimal mengeluarkan kemampuan yang dimiliki untuk kemajuan instansi, karena mungkin mereka tidak lagi mempunyai motivasi yang cukup untuk perlu melakukan itu. Karena tahu posisi mereka tidak akan berubah, bisa menyebabkan pegawai tidak lagi punya minat dan kemauan untuk mengembangkan diri dan pada titik tertentu mungkin saja menjadi tidak peduli dengan produk atau program yang ingin diekspos oleh instansi, sebab bagi mereka itu sama sekali tidak akan mempengaruhi posisi dan karir mereka.

Berdasarkan tanggapan responden terkait variabel motivasi kerja maka diperoleh rata-rata responden memberikan jawaban setuju dan sangat setuju. Hal ini membuktikan bahwa pemberian motivasi Sudah baik. Atasan memberikan penghargaan bagi bawahan yang berprestasi bilamana mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Selain itu pegawai merasa diakui dan dihargai hasil kerja mereka. Sehingga beberapa pegawai diberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi. Jika ada pegawai yang dianggap masih memiliki kemampuan dan keterampilan kerja yang minim, maka atasan

memberikan pelatihan serta masukan-masukan kepada pegawai agar dapat bekerja lebih giat dan maksimal.

Namun, ada beberapa responden yang merasa kurang dimotivasi dalam hal hubungan kerja sama antar rekan kerja. Bagi mereka, terkadang hubungan kerja sama antar rekan kerja kurang terjalin dengan baik. Masih didapatkan pegawai yang memiliki kubu masing-masing. Yang mana antara satu kubu dengan kubu yang lainnya tidak begitu terjalin kerja sama yang baik dikarenakan sesuatu hal yang bersifat pribadi. Dimana ada beberapa pegawai yang masih menjelek-jelekkkan satu sama lain sehingga proses kerja sama tidak berjalan dengan baik. Maka perlu bagi instansi untuk lebih meningkatkan pemberian motivasi kepada pegawai mengenai kerja sama antar pegawai

5.2.4 Variabel yang Paling Dominan Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja dapat dilihat dari fisik (penerangan yang cukup, suhu udara yang baik, suara bising, pewarnaan, ruang gerak cukup, keamanan) serta lingkungan kerja non fisik (hubungan antar pegawai). Lingkungan kerja fisik yang nyaman, aman, dan tertata dengan baik akan meningkatkan giat atau semangat kerja pegawai. Demikian halnya lingkungan kerja non fisik yang menekankan hubungan kerja sama antara pegawai dengan pemimpin maupun rekan kerjanya, dimana semakin baik hubungan kerja sama yang terjalin maka akan mendorong semangat kerja pegawai.

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi pegawai sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Lingkungan kerja yang baik diciptakan oleh instansi akan sangat bermanfaat bagi kelangsungan hidup dari instansi.

Lingkungan kerja yang kondusif yang diciptakan oleh pegawai dan instansi akan mendorong efektivitas dari instansi tersebut di dalam menjalankan roda organisasinya, serta akan menimbulkan semangat dan gairah kerja yang tinggi karena adanya lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan.

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan menjadi motivasi bagi seseorang dalam menjalankan tugasnya dengan baik dan juga dapat memicu ketenangan dalam menjalankan tugas yang telah dibebankan kepadanya, oleh sebab itu perhatian sebuah institusi untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sangatlah diperlukan. Karena seorang pegawai menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Mereka lebih menyukai lingkungan fisik yang aman, nyaman, bersih dan memiliki tingkat gangguan yang minim. Selain itu bagi sebagian besar pegawai bekerja juga dapat memenuhi kebutuhan untuk berinteraksi sosial. Oleh karena itu, tidak mengherankan bahwa memiliki rekan-rekan kerja yang ramah dan mendukung juga dapat menciptakan kepuasan kerja.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari hasil analisis yaitu sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkep
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkep
3. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkep
4. Lingkungan kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkep

6.2 Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dikemukakan implikasi baik secara teoritis dan implikasi secara praktis yaitu sebagai berikut:

1. Implikasi Teoritis
 - a. Penelitian ini telah membuktikan bahwa indikator-indikator yang menyusun gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai.
 - b. Penelitian ini telah membuktikan bahwa indikator-indikator penyusun lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
 - c. Penelitian ini telah membuktikan bahwa indikator-indikator penyusun motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Implikasi Praktis
 - a. Memberikan kesempatan bagi Pimpinan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkep untuk lebih memperbaiki gaya kepemimpinannya agar pegawai betah untuk bekerja
 - b. Memberikan masukan bagi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkep agar lebih fokus memperbaiki segala yang berhubungan dengan lingkungan kerja dikarenakan lingkungan kerja yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai
 - c. Pemberian motivasi kepada pegawai agar tetap terdorong dan semangat dalam bekerja

6.3 Saran

Saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian dan kesimpulan ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Instansi

Berdasarkan hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka Pimpinan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkep sebaiknya meningkatkan lagi gaya kepemimpinannya dengan memperbaiki aspek-aspek yang dirasa kurang diterapkan kepada bawahan. Seperti kemampuan manajemen, aspek kerja sama serta keterampilan berkomunikasi dengan bawahan.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka dapat disarankan agar membuat lingkungan kerja nyaman mungkin agar pegawai nyaman dan aman dalam bekerja dengan cara merancang tempat kerja yang nyaman, fasilitas yang lengkap, lampu kantor terang, suhu ruangan yang dingin dan mendekor kantor sekreatif mungkin.

Selain itu, berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka dapat disarankan agar lebih meningkatkan lagi pemberian motivasi terhadap pegawainya dikarenakan pegawai bekerja dibawah tekanan setiap harinya sehingga sangat diperlukan motivasi dari atasan agar tetap semangat dalam bekerja dan dapat bekerja dengan optimal.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini hanya menggunakan variabel dependen dan independen Dengan jumlah sampel yang masih minim. Maka diharapkan bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu meneliti dengan menggunakan variabel selain variabel yang ada dalam penelitian ini, misalnya variabel moderating dan intervening. Peneliti selanjutnya juga bisa menambahkan lebih banyak lagi jumlah sampel dan meneliti di instansi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan evaluasi kinerja pegawai*. Aswaja Pressindo.
- Arikunto, S. (2006). *Metodelogi penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara.
- Daft, R. L. (2010). *Era baru manajemen*. Edward Tanujaya, Edisi, 9.
- Damayanti, A. P., Susilaningsih, S., & Sumaryati, S. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Universitas Sebelas Maret*, 2(1), 13529.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Feriyanto, A., & Triana, E. S. (2015). *Pengantar manajemen (3 IN 1)*. Kebumen: Mediaterra.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisa Multivariate Dengan Program SPSS 19*. Edisi Kelima Semarang : Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Hafizhah, I. Z. (n.d.). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai*. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah.
- Hardana, A. (2015). Manajemen Sumber Daya Insani. *Al-Masharif: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Keislaman*, 3(1), 115–126.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: Rajawali Pers, 2, 13.
- Kerlinger, F. N., Floud, R., Meyer, P., & Babbie, E. R. (1973). *Methodology*. Taylor & Francis.
- Malayu, H. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Malayu, H., & Hasibuan, H. (2012). *Manajemen sumber daya manusia, Edisi Revisi*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara, A. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM, Cetakan Ketujuh*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2005). *Evaluasi kinerja SDM*. Tiga Serangkai.
- MM, D. K. (n.d.). M.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan*

Praktik). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*.

P.D, S. (2014). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif.pdf. In *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.

Pratiwi, A., & Darmastuti, I. (2014). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan)*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis.

Sekaran. (2006). Penelitian Kausatif. Penelitian Kausatif Berguna Untuk Menganalisis Pengaruh Antara Satu Variabel Dengan Beberapa Variabel Lainnya Yang Bertujuan Untuk Melihat Seberapa Jauh Variabel Bebas Mempengaruhi Variabel Terikat (Sekaran,2006).

Siagian, S. P. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*.

Sudia, Y., Komara, A. T., & Soleha, L. K. (2012). Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai sekretariat komisi penyiaran indonesia daerah provinsi jawa barat. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 6(1), 41278.

Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. In *METODE PENELITIAN ILMIAH*.

Sugiyono. (2015). Metode Penelitian. *Metode Penelitian*.

Sukarna, D. (2011). Dasar-Dasar Manajemen. *Bandung: Mandar Maju*.

Susilo, M. (2000). Manajemen sumber daya manusia. *Bpfe, Yogyakarta*.

Sutrisno, Edi. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: RinekaCipta.

Sutrisno, Edy. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta. *Kencana Prenada Media Group*.

Wibowo, W. (2014). Manajemen Kinerja (Edisi Keenam). *Jakarta: Jakarta: Rajawali Pers*.

KUESIONER PENELITIAN

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan maksud untuk menyusun Tesis yang berjudul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN PANGKEP”. Maka diperlukan data penelitian sesuai dengan judul tersebut.

Identitas Peneliti:

Nama	: Makmur
Program Studi	: Magister Manajemen
Fakultas/Instansi	: STIE Nobel Indonesia

Peneliti menyadari sepenuhnya, kuesioner ini meminta waktu aktivitas Bapak/Ibu yang sangat padat. Namun demikian dengan segala kerendahan hati peneliti memohon kiranya Bapak/Ibu berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu sepenuhnya dijamin dan jawaban tersebut semata-mata hanya diperlukan untuk kepentingan penelitian dalam rangka penyusunan tesis ini.

Atas perhatian serta kerjasama Bapak/Ibu, Peneliti ucapkan terima kasih

Hormat Saya

(Makmur)

DAFTAR PERTANYAAN

A. Petunjuk Pengisian

1. Bacalah baik-baik setiap pernyataan dalam kuesioner ini sebelum menjawabnya.
2. Berilah tanda *checklist* (\surd) pada salah satu jawaban yang saudara pilih, keterangan:
 - a. Sangat Setuju (SS) : skor 5
 - b. Setuju (S) : skor 4
 - c. Kurang Setuju (KS) : skor 3
 - d. Tidak Setuju (TS) : skor 2
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS) : skor 1

B. Identitas Responden

- No. Responden : (Diisi oleh peneliti)
- Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
- Status Pegawai : PNS Tenaga Harian Lepas
- Umur : 20 – 30 tahun 31-40 tahun 41-50 tahun
 > 50 tahun
- Pendidikan Terakhir : SMA D3 S1 S2
- Masa Kerja : 1 – 10 tahun 11 – 20 tahun 21 – 30 tahun
 > 30 tahun

Gaya Kepemimpinan (X1)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Pemimpin mampu mengambil keputusan dengan baik dan tepat					
2.	Pemimpin mampu memotivasi pegawainya dengan baik					
3.	Pemimpin mampu menyampaikan pesan, ide, gagasan atau pikiran kepada bawahannya					
4.	Pemimpin mampu mengendalikan bawahannya					
5.	Pemimpin bertanggung jawab kepada bawahannya					
6.	Pemimpin mampu mengendalikan emosinya					

Lingkungan Kerja (X2)

NO.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Kebersihan Kantor terjaga dengan baik karena selalu dibersihkan					
2.	Suhu udara di Kantor cukup untuk menyegarkan fisik pegawai					
3.	Sinar matahari tidak membuat pegawai terganggu dengan kesilauannya					
4.	Kantor saya sangat aman					
5.	Kantor saya tidak bising					
6.	Hubungan kerja atasan dengan bawahan terjalin dengan baik					
7.	Hubungan kerja sesama rekan kerja terjalin dengan baik					

Motivasi Kerja (X3)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan saya					
2	Pemberian penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi saya untuk bekerja					
3	Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan untuk menduduki posisi tertentu					
4	Saya mendapat kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh pimpinan					
5	Jalinan kerja sama diantara pegawai dapat membuat saya merasa nyaman untuk bekerja					
6	Hubungan interaksi sosial sesama pegawai membantu saya dalam bekerja					

Kinerja Pegawai (Y)

NO.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya dapat melebihi jumlah pekerjaan yang telah ditetapkan pimpinan					
2	Saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan oleh Pimpinan					
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai standar yang ditetapkan pimpinan					
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan rapi					
5	Saya mampu meminimalisasi tingkat kesalahan dalam bekerja					
6	Saya selalu bekerja secara efisien dnegan memanfaatkan waktu kerja yang tersedia					
7	Saya selalu jujur dalam bekerja dan tidak menerima segala sesuatu dalam bentuk apapun yang bukan hak saya					
8	Saya selalu bekerja sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, tidak menambah maupun mengurangi fakta					

KARAKTERISTIK RESPONDEN

NO	Jenis Kelamin	Status Pegawai	Umur	Pendidikan	Masa Kerja
1	1	1	1	1	1
2	1	1	2	4	1
3	1	1	2	3	3
4	1	1	4	2	1
5	2	2	1	3	1
6	2	2	4	4	2
7	2	2	2	3	3
8	1	1	4	3	2
9	2	2	1	2	1
10	2	2	4	3	1
11	1	1	2	3	3
12	2	2	3	3	2
13	2	2	1	3	1
14	1	1	3	4	1
15	2	2	3	3	3
16	2	2	2	3	2
17	1	1	1	4	1
18	2	2	3	3	2
19	1	1	3	2	3
20	2	2	3	3	2
21	2	2	1	3	1
22	1	1	3	3	3
23	2	2	4	3	2
24	2	2	3	3	2
25	1	1	1	3	4
26	2	2	4	4	2
27	2	2	3	3	1
28	1	1	3	3	2
29	1	1	1	3	4
30	1	1	3	1	2
31	1	1	3	3	1
32	1	1	3	3	2

33	1	1	1	3	4
34	1	1	4	4	2
35	1	1	3	3	1
36	1	1	1	3	1
37	2	2	3	2	2
38	2	2	3	3	2
39	1	1	3	3	1
40	2	2	2	3	2
41	2	2	2	3	2
42	1	1	2	3	2
43	2	2	2	3	1
44	2	2	2	2	2
45	1	1	2	3	2
46	2	2	2	3	2
47	1	1	2	3	1
48	2	2	2	4	2
49	2	2	3	3	2
50	2	2	3	3	2
51	2	2	3	1	1
52	2	2	4	4	1
53	2	2	3	2	1
54	2	2	3	2	1
55	2	2	4	1	1

TANGGAPAN RESPONDEN

NO	Pernyataan					
	X1					
	1	2	3	4	5	6
1	3	4	5	3	3	3
2	3	5	4	4	4	4
3	4	5	5	5	4	5
4	4	5	4	4	4	4
5	4	5	5	4	4	4
6	3	4	5	3	3	3
7	4	5	5	5	4	5
8	4	5	5	5	4	5
9	4	5	5	5	4	5
10	3	4	3	4	3	3
11	5	5	5	5	5	5
12	4	4	4	4	4	4
13	4	5	4	5	4	4
14	4	5	5	5	4	5
15	3	4	3	3	3	3
16	5	4	4	4	5	4
17	4	5	5	4	4	5
18	5	5	5	5	5	5
19	3	5	3	5	3	3
20	3	5	4	5	3	4
21	4	4	4	4	4	4
22	3	5	5	3	3	5
23	5	5	5	4	5	5
24	4	4	4	4	4	4
25	4	4	5	5	4	5
26	2	4	3	3	2	3
27	4	5	5	5	4	5
28	3	4	4	5	3	4
29	3	5	5	5	3	5
30	4	4	4	5	4	4
31	4	4	3	4	4	3
32	4	4	3	3	4	3

33	3	4	4	4	3	4
34	3	4	4	5	3	4
35	3	4	3	4	3	3
36	4	4	5	2	4	5
37	4	4	5	5	4	5
38	4	5	5	5	4	5
39	3	4	4	3	3	4
40	4	5	4	4	4	4
41	4	5	5	5	4	5
42	4	5	4	4	4	4
43	4	5	5	4	4	4
44	3	2	5	3	3	3
45	4	5	5	5	4	5
46	4	5	5	5	4	5
47	4	5	5	5	4	5
48	3	3	3	4	3	3
49	5	5	5	5	5	5
50	4	4	4	4	4	4
51	4	5	4	5	4	4
52	4	5	5	5	4	5
53	3	2	3	3	3	3
54	5	4	4	4	5	4
55	4	5	5	4	4	5

TANGGAPAN RESPONDEN

NO	Pernyataan						
	X2						
	1	2	3	4	5	6	7
1	5	5	5	5	5	4	4
2	4	4	4	4	4	5	5
3	4	5	5	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	5
5	4	4	4	4	5	4	5
6	3	3	3	4	5	3	4
7	4	5	5	5	5	4	5
8	4	5	5	5	5	4	5
9	4	5	5	5	5	4	5
10	3	3	4	3	4	3	4
11	5	5	5	4	5	5	5
12	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	5	3	3	4	5
14	4	5	5	4	5	4	5
15	3	3	3	2	2	3	4
16	5	4	4	4	4	5	4
17	4	5	4	4	4	4	5
18	5	5	5	4	5	5	5
19	3	3	5	3	3	3	5
20	3	4	5	3	3	3	5
21	4	4	4	3	3	4	4
22	3	5	3	4	3	3	5
23	5	5	4	4	4	5	5
24	4	4	4	4	3	4	4
25	4	5	5	2	2	4	4
26	2	3	3	4	5	2	4
27	4	5	5	5	5	4	5
28	3	4	5	4	4	3	4
29	3	5	5	3	3	3	5
30	4	4	5	4	5	4	4
31	4	3	4	3	3	4	4
32	4	3	3	4	4	4	4

33	3	4	4	4	4	3	4
34	3	4	5	2	3	3	4
35	3	3	4	3	3	3	4
36	4	5	2	5	5	4	4
37	4	5	5	4	4	4	4
38	4	5	5	4	5	4	5
39	3	4	3	4	4	3	4
40	4	4	4	4	4	4	5
41	4	5	5	4	5	4	5
42	4	4	4	4	4	4	5
43	4	4	4	4	5	4	5
44	3	3	3	4	5	3	2
45	4	5	5	5	5	4	5
46	4	5	5	5	5	4	5
47	4	5	5	5	5	4	5
48	3	3	4	3	4	3	3
49	5	5	5	4	5	5	5
50	4	4	4	4	4	4	4
51	4	4	5	3	3	4	5
52	4	5	5	4	5	4	5
53	3	3	3	2	2	3	2
54	5	4	4	4	4	5	4
55	4	5	4	4	4	4	5

TANGGAPAN RESPONDEN

NO	Pernyataan					
	X3					
	1	2	3	4	5	6
1	4	3	3	4	4	4
2	5	4	4	5	4	5
3	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	5	5	5
5	5	4	4	5	5	5
6	2	5	5	2	5	2
7	5	5	5	5	5	5
8	5	5	5	5	5	5
9	5	4	4	5	4	5
10	3	5	3	3	3	5
11	5	5	5	5	5	5
12	4	4	4	4	4	4
13	5	4	4	5	4	5
14	5	5	5	5	5	5
15	2	3	4	2	3	5
16	4	4	4	4	4	4
17	5	4	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5	5
19	5	4	4	5	5	5
20	5	4	4	5	5	5
21	4	3	3	4	3	4
22	5	5	4	5	5	5
23	5	4	5	5	5	5
24	4	4	4	3	3	4
25	4	2	3	4	5	4
26	4	4	4	2	3	4
27	5	5	5	5	5	5
28	4	5	4	4	5	4
29	5	3	4	5	5	5
30	4	5	5	4	4	4
31	4	3	3	4	4	4
32	4	4	4	2	3	4

33	4	4	4	4	5	4
34	4	3	3	4	5	4
35	4	3	3	4	4	4
36	4	5	5	2	3	4
37	4	5	5	4	4	4
38	5	5	5	5	5	5
39	4	3	3	4	4	4
40	5	4	4	5	4	5
41	5	5	5	5	5	5
42	5	4	4	5	5	5
43	5	4	4	5	5	5
44	2	5	5	2	5	2
45	5	5	5	5	5	5
46	5	5	5	5	5	5
47	5	4	4	5	4	5
48	3	5	3	3	3	5
49	5	5	5	5	5	5
50	4	4	4	4	4	4
51	5	4	4	5	4	5
52	5	5	5	5	5	5
53	2	3	4	2	3	5
54	4	4	4	4	4	4
55	5	4	5	5	5	5

TANGGAPAN RESPONDEN

NO	Pernyataan							
	Y							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1	3	4	3	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	5	4	4
3	4	5	5	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	5	4
5	4	4	4	4	5	5	5	5
6	3	3	3	4	5	2	5	5
7	4	5	5	5	5	5	5	5
8	4	5	5	5	5	5	5	5
9	4	5	5	5	5	5	4	5
10	3	3	4	3	4	3	3	3
11	5	5	5	4	5	5	5	5
12	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	5	3	3	5	4	4
14	4	5	5	4	5	5	5	5
15	3	3	3	2	2	2	3	3
16	5	4	4	4	4	4	4	4
17	4	5	4	4	4	5	5	5
18	5	5	5	4	5	5	5	5
19	3	3	5	3	3	5	5	3
20	3	4	5	3	3	5	5	4
21	4	4	4	3	3	4	3	4
22	3	5	3	4	3	5	5	5
23	5	5	4	4	4	5	5	5
24	4	4	4	4	3	3	3	4
25	4	5	5	2	2	4	5	5
26	2	3	3	4	5	2	3	3
27	4	5	5	5	5	5	5	5
28	3	4	5	4	4	4	5	4
29	3	5	5	3	3	5	5	5
30	4	4	5	4	5	4	4	4
31	4	3	4	3	3	4	4	3

32	4	3	3	4	4	2	3	3
33	3	4	4	4	4	4	5	4
34	3	4	5	2	3	4	5	4
35	3	3	4	3	3	4	4	3
36	4	5	2	5	5	2	3	5
37	4	5	5	4	4	4	4	5
38	4	5	5	4	5	5	5	5
39	3	4	3	4	4	4	4	4
40	4	4	4	4	4	5	4	4
41	4	5	5	4	5	5	5	5
42	4	4	4	4	4	5	5	4
43	4	4	4	4	5	5	5	5
44	3	3	3	4	5	2	5	5
45	4	5	5	5	5	5	5	5
46	4	5	5	5	5	5	5	5
47	4	5	5	5	5	5	4	5
48	3	3	4	3	4	3	3	3
49	5	5	5	4	5	5	5	5
50	4	4	4	4	4	4	4	4
51	4	4	5	3	3	5	4	4
52	4	5	5	4	5	5	5	5
53	3	3	3	2	2	2	3	3
54	5	4	4	4	4	4	4	4
55	4	5	4	4	4	5	5	5

LAMPIRAN HASIL OLAH DATA

JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KAKI-LAKI	24	43.6	43.6	43.6
	PEREMPUAN	31	56.4	56.4	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

STATUS PEGAWAI

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PNS	31	56.4	56.4	43.6
	THL	24	43.6	43.6	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	10	18.2	18.2	18.2
	31-40	14	25.5	25.5	43.6
	41-50	22	40.0	40.0	83.6
	> 50	9	16.4	16.4	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

PENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	4	7.3	7.3	7.3
	D3	7	12.7	12.7	20.0
	S1	36	65.5	65.5	85.5
	S2	8	14.5	14.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

MASA KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-10	22	40.0	40.0	40.0
	11-20	24	43.6	43.6	83.6
	21-30	6	10.9	10.9	94.5
	> 30	3	5.5	5.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.8	1.8	1.8
	KS	17	30.9	30.9	32.7
	S	31	56.4	56.4	89.1
	SS	6	10.9	10.9	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.6	3.6	3.6
	KS	1	1.8	1.8	5.5
	S	22	40.0	40.0	45.5
	SS	30	54.5	54.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	9	16.4	16.4	16.4
	S	18	32.7	32.7	49.1
	SS	28	50.9	50.9	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.8	1.8	1.8
	KS	9	16.4	16.4	18.2
	S	20	36.4	36.4	54.5
	SS	25	45.5	45.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.8	1.8	1.8
	KS	16	29.1	29.1	30.9
	S	32	58.2	58.2	89.1
	SS	6	10.9	10.9	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	12	21.8	21.8	21.8
	S	20	36.4	36.4	58.2
	SS	23	41.8	41.8	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.8	1.8	1.8
	KS	15	27.3	27.3	29.1
	S	32	58.2	58.2	87.3
	SS	7	12.7	12.7	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	11	20.0	20.0	20.0
	S	20	36.4	36.4	56.4
	SS	24	43.6	43.6	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.8	1.8	1.8
	KS	8	14.5	14.5	16.4
	S	20	36.4	36.4	52.7
	SS	26	47.3	47.3	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	7.3	7.3	7.3
	KS	10	18.2	18.2	25.5
	S	32	58.2	58.2	83.6
	SS	9	16.4	16.4	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	5.5	5.5	5.5
	KS	11	20.0	20.0	25.5
	S	18	32.7	32.7	58.2
	SS	23	41.8	41.8	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.8	1.8	1.8
	KS	15	27.3	27.3	29.1
	S	32	58.2	58.2	87.3
	SS	7	12.7	12.7	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.6	3.6	3.6
	KS	1	1.8	1.8	5.5
	S	22	40.0	40.0	45.5
	SS	30	54.5	54.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	7.3	7.3	7.3
	KS	2	3.6	3.6	10.9
	S	19	34.5	34.5	45.5
	SS	30	54.5	54.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.8	1.8	1.8
	KS	9	16.4	16.4	18.2
	S	23	41.8	41.8	60.0
	SS	22	40.0	40.0	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	9	16.4	16.4	16.4
	S	25	45.5	45.5	61.8
	SS	21	38.2	38.2	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	12.7	12.7	12.7
	KS	3	5.5	5.5	18.2
	S	15	27.3	27.3	45.5
	SS	30	54.5	54.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	9	16.4	16.4	16.4
	S	16	29.1	29.1	45.5
	SS	30	54.5	54.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.6	3.6	3.6
	S	19	34.5	34.5	38.2
	SS	34	61.8	61.8	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.8	1.8	1.8
	KS	16	29.1	29.1	30.9
	S	32	58.2	58.2	89.1
	SS	6	10.9	10.9	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	11	20.0	20.0	20.0
	S	21	38.2	38.2	58.2
	SS	23	41.8	41.8	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.8	1.8	1.8
	KS	9	16.4	16.4	18.2
	S	20	36.4	36.4	54.5
	SS	25	45.5	45.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	7.3	7.3	7.3
	KS	10	18.2	18.2	25.5
	S	33	60.0	60.0	85.5
	SS	8	14.5	14.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	5.5	5.5	5.5
	KS	11	20.0	20.0	25.5
	S	19	34.5	34.5	60.0
	SS	22	40.0	40.0	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	12.7	12.7	12.7
	KS	3	5.5	5.5	18.2
	S	15	27.3	27.3	45.5
	SS	30	54.5	54.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	9	16.4	16.4	16.4
	S	16	29.1	29.1	45.5
	SS	30	54.5	54.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	9	16.4	16.4	16.4
	S	19	34.5	34.5	50.9
	SS	27	49.1	49.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
GAYA KEPEMIMPINAN	55	3	5	4.13	.561
LINGKUNGAN KERJA	55	3	5	4.08	.545
MOTIVASI KERJA	55	3	5	4.32	.583
KINERJA PEGAWAI	55	3	5	4.14	.584
Valid N (listwise)	55				

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.862	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	21.04	8.295	.681	.835
X1.2	20.35	8.267	.624	.844
X1.3	20.45	8.141	.617	.846
X1.4	20.55	8.290	.526	.864
X1.5	21.02	8.314	.685	.835
X1.6	20.60	7.281	.822	.806

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.840	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	24.75	11.119	.668	.808
X2.2	24.33	10.335	.732	.795
X2.3	24.27	11.609	.433	.842
X2.4	24.73	10.758	.613	.814
X2.5	24.45	10.512	.538	.830
X2.6	24.75	11.230	.640	.812
X2.7	24.11	11.247	.581	.820

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.809	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	21.58	7.803	.758	.732
X3.2	21.75	9.897	.353	.823
X3.3	21.73	9.609	.480	.797
X3.4	21.71	7.025	.754	.731
X3.5	21.56	8.954	.598	.773
X3.6	21.40	9.652	.493	.795

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.867	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	29.33	18.484	.517	.861
Y2	28.89	16.321	.802	.831
Y3	28.85	17.645	.530	.860
Y4	29.29	17.655	.553	.857
Y5	29.02	17.092	.522	.863
Y6	28.87	15.261	.680	.845
Y7	28.73	17.313	.627	.850
Y8	28.78	16.544	.780	.834

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.970 ^a	.940	.937	.147

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.324	3	5.775	266.878	.000 ^b
	Residual	1.104	51	.022		
	Total	18.427	54			

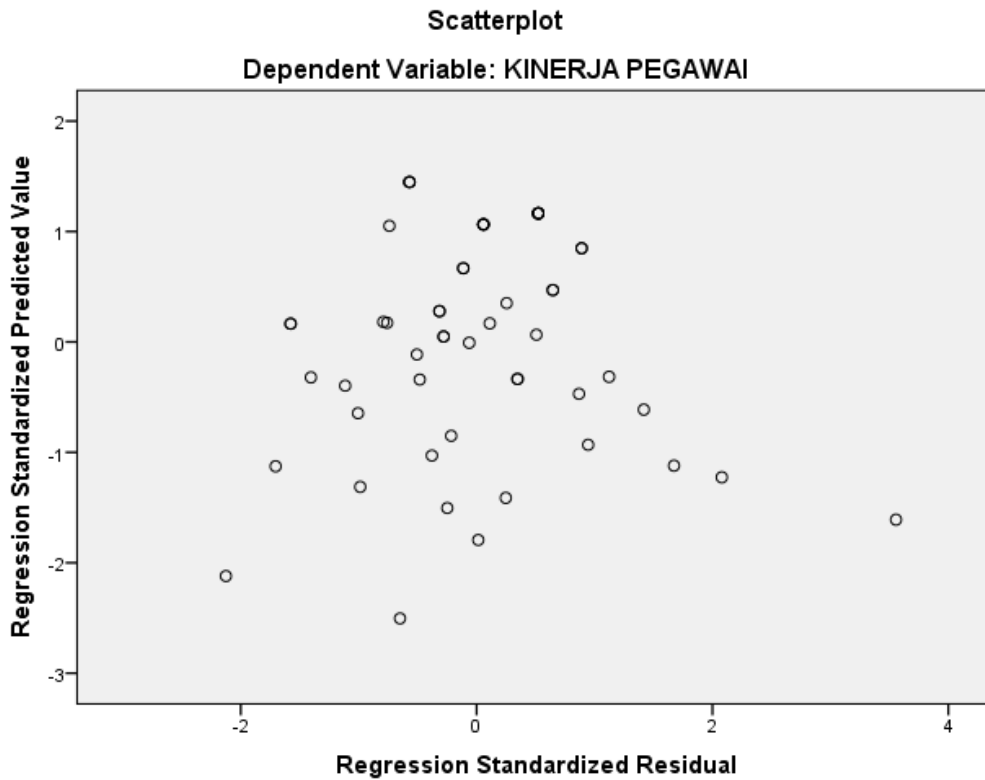
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.316	.159		-1.989	.052		
	GAYA KEPEMIMPINAN	.312	.088	.300	3.552	.001	.165	6.067
	LINGKUNGAN KERJA	.396	.081	.370	4.887	.000	.205	4.871
	MOTIVASI KERJA	.358	.064	.357	5.575	.000	.286	3.501

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.14295255
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.095
	Negative	-.062
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.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.