



**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN  
KONDISI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI  
DINAS PEKERJAAN UMUM KOTA MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh

**WIDYA PRATIWI**  
NPM 1815310188

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2022**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**PENGESAHAN SKRIPSI**

**NAMA** : WIDYA PRATIWI  
**NPM** : 1815310188  
**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN  
**JENJANG** : S 1 (STRATA SATU)  
**JUDUL SKRIPSI** : PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN  
KONDISI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI  
DINAS PEKERJAAN UMUM KOTA MEDAN

Medan, Februari 2022

**KETUA PROGRAM STUDI**

(HUSNI MUHARRAM RITONGA, B.E., M.Sc.)

**DEKAN**



(Dr. ONNY MEDALINE, S.H., M.Kn.)

**PEMBIMBING I**

(NUZULIATI, S.E., M.Si.)

**PEMBIMBING II**

(ERWANSYAH, S.E., M.M.)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN SARJANA  
Lengkap FAKULTAS SOSIAL SAINS UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA  
BUDI**

**PERSETUJUAN UJIAN**

**NAMA** : WIDYA PRATIWI  
**NPM** : 1815310188  
**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN  
**JENJANG** : S 1 (STRATA SATU)  
**JUDUL SKRIPSI** : PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN  
KONDISI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI  
DINAS PEKERJAAN UMUM KOTA MEDAN

Medan, Februari 2022

**KETUA**

(FEBRILIAN LESTARIO, S.T., M.Si)

**ANGGOTA I**

(NUZUALIATI, S.E., M.Si.)

**ANGGOTA II**

(ERWANSYAH, S.E., M.M.)

**ANGGOTA III**

(MUHAMMAD YALZAMUL INSAN, BIFB., M.Si.)

**ANGGOTA IV**

(ANNISA SANNY, S.E., M.M)

## SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : WIDYA PRATIWI

NPM : 1815310188

Fakultas/Program Studi : MANAJEMEN

Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA  
DAN KONDISI KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DI DINAS PEKERJAAN UMUM KOTA  
MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Hasil karya tulis ini merupakan hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih media/formatkan mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsi saya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Februari 2022



Widya Pratiwi

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Widya Pratiwi  
Tempat, tanggal lahir : Medan, 31 Juli 1999  
NPM : 1815310188  
Fakultas : Sosial Sains  
Progtam Studi : Manajemen  
Alamat : Jl. Bunga Sakura No. 69 Medan

dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap kepada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Februari 2022

Yang membuat pernyataan



(Widya Pratiwi)



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

## FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

### PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR\*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

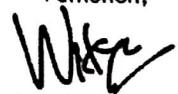
Nama Lengkap	: WIDYA PRATIWI
Tempat/Tgl. Lahir	: MEDAN / 31 Juli 1999
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1815310188
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen SDM
Jumlah Kredit yang telah dicapai	: 119 SKS, IPK 3.35
Nomor Hp	: 081311355394
Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut	:

No.	Judul
1.	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan

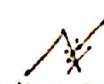
Catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

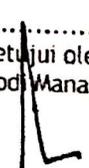
\*Coret Yang Tidak Perlu

Rektor I,  
  
 Cahyo Pramono, SE., MM

Medan, 23 September 2021  
 Pemohon,  
  
 ( Widya Pratiwi )

Tanggal : .....  
  
 ( Dr. Cahyo Pramono, SE., MM )

Tanggal : .....  
 Disetujui oleh :  
 Dosen Pembimbing I :  
  
 ( Nuzuliati, SE., M.Si )

Tanggal : .....  
 Disetujui oleh:  
 Ka. Prodi Manajemen  
  
 ( Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si. )

Tanggal : .....  
 Disetujui oleh:  
 Dosen Pembimbing II:  
  
 ( Erwansyah, SE., MM )



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
MEDAN - INDONESIA

Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

## LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : **WIDYA PRATIWI**  
 NPM : **1815310188**  
 Program Studi : **Manajemen**  
 Jenjang Pendidikan : **Strata Satu**  
 Dosen Pembimbing : **Nuzuliati, SE., M.Si**  
 Judul Skripsi : **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan**

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
29 Agustus 2021	Baik widya. yang perlu di sempurnakan : 1. Rumusan masalah , Tujuan penelitian dan hipotesa, perjelas hubungan yang akan di teliti antara variabel bebas terhadap variabel terikat. 2. Penelitian terdahulunya minimal 10 dan kalau bisa ada penelian dari luar. 3.Perhatikan penulisan sesuaikan dengan panduan penulisan unpab. 4. Teori dan jurnal yang di pakai minimal 10 tahun terahir. 5. lengkapi daftar pusaka dan quisioner.	Revisi	
10 September 2021	ok, Silakan lanjut ke pembimbing 2 ( dua ) ya widya	Revisi	
23 September 2021	Baik widya, silakan lanjut untuk sempro ya	Disetujui	
03 Desember 2021	acc meja hijau	Disetujui	
22 Februari 2022	ok ,selamat ya wid, silahkan di jilid lux	Disetujui	

Medan, 22 Februari 2022  
Dosen Pembimbing,



Nuzuliati, SE., M.Si



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
MEDAN - INDONESIA

Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

## LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : WIDYA PRATIWI  
NPM : 1815310188  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
Dosen Pembimbing : Erwansyah, SE., MM  
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
23 September 2021	Silahkan lanjut ke Sempro ! Terima kasih	Disetujui	
04 Desember 2021	Silahkan dipersiapkan segala sesuatunya!	Disetujui	
22 Februari 2022	Silahkan dijilid sesuai ketentuan. Selamat ya..	Disetujui	

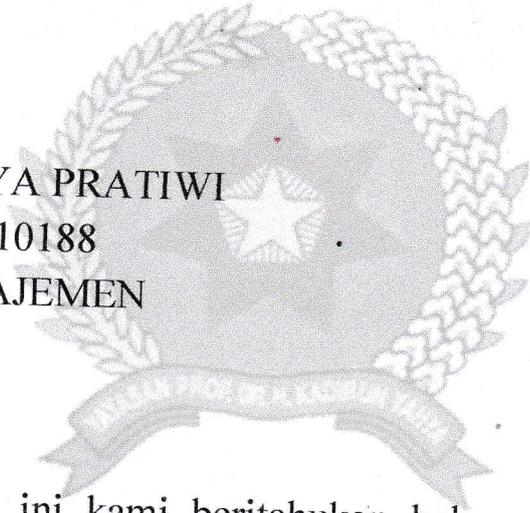
Medan, 22 Februari 2022  
Dosen Pembimbing,



Erwansyah, SE., MM

**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI  
TURNITIN PLAGIAT SIMILARITY INDEX**

Nama : WIDYA PRATIWI  
NPM : 1815310188  
Prodi : MANAJEMEN



Bersamaan dengan ini kami beritahukan bahwasanya hasil **Turnitin Plagiat Similarity Index** Skripsi / Tesis saudara telah **LULUS** dengan hasil :

**46%**

Silahkan melanjutkan tahap pendaftaran Sidang Meja Hijau.

Verifikasi	Nama
26 Januari 2022	Wenny Sartika, SH.,MH

No. Dokumen : FM-DPMA-06-03	Revisi : 00	Tgl Eff : 16 Okt 2021
-----------------------------	-------------	-----------------------



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA  
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

**SURAT BEBAS PUSTAKA**  
**NOMOR: 1305/PERP/BP/2022**

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan  
saudara/i:

: WIDYA PRATIWI  
: 1815310188  
Semester : Akhir  
: SOSIAL SAINS  
Prodi : Manajemen

nya terhitung sejak tanggal 20 Januari 2022, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku  
tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 20 Januari 2022  
Diketahui oleh,  
Kepala Perpustakaan

  
UNPA  
INDONESIA  
UPT. P. Rahmad Budi Utomo, ST., M.Kom

Dokumen : FM-PERPUS-06-01  
: 01  
Efektif : 04 Juni 2015

Medan, 27 Januari 2022  
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
Fakultas SOSIAL SAINS  
UNPAB Medan  
Di -  
Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : WIDYA PRATIWI  
Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 31 juli 1999  
Nama Orang Tua : ZULKARNAEN  
N. P. M : 1815310188  
Fakultas : SOSIAL SAINS  
Program Studi : Manajemen  
No. HP : 081316700392  
Alamat : jl.bunga sakura no.69 kelurahan tj.selamat kecamatan medan tuntungan

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkri sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (b dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani do pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>2,750,000</b>

Ukuran Toga :

M

Diketahui/Disetujui oleh :



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn  
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

Hormat saya



WIDYA PRATIWI  
1815310188

Catatan :

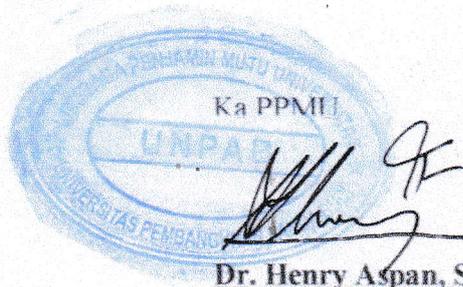
- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
  - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
  - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

SURAT KETERANGAN  
TURNITIN SELF PLAGIAT SIMILARITY

Dengan ini saya Ka.PPMU UNPAB menerangkan bahwa saurat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan Edaran Rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.

  
Ka PPMU  
UNPAB  
*[Handwritten Signature]*

Dr. Henry Aspan, SE., SH., MA., MH., MM

No. Dokumen : FM-DPMA-06-02	Revisi : 01	Tgl Eff : 16 Okt 2021
-----------------------------	-------------	-----------------------

## **ABSTRAK**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui apakah kepemimpinan, motivasi kerja dan kondisi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan yang berjumlah 35 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang kemudia diolah menggunakan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan dengan nilai t-hitung sebesar 2,456 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,020. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan dengan nilai t-hitung sebesar 6,468 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Kondisi kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan dengan nilai t-hitung sebesar 2,722 dengan tingkat sebesar 0,011. Kepemimpinan, motivasi kerja dan kondisi kerja berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan dengan nilai F-hitung yaitu sebesar 16,295 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000.

**Kata kunci: Kepemimpinan, motivasi kerja, kondisi kerja dan kinerja pegawai.**

## **ABSTRACT**

*This research is a quantitative study that aims to find out whether leadership, work motivation and working conditions affect the performance of employees of the Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan office. The sample in this study was all employees in the Office of Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan which amounted to 35 people. Data collection techniques are carried out by distributing questionnaires to respondents who are then processed using SPSS software. The results showed that leadership had a partially significant positive effect on employee performance in the Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan Office with a t-count value of 2,456 with a significance level of 0.020. Work motivation has a partially significant positive effect on the performance of employees in the Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan Office with a t-count value of 6,468 with a significance level of 0.000. Working conditions have a partially significant positive effect on the performance of employees in the Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan Office with a t-count value of 2,722 with a level of 0.011. Leadership, work motivation and working conditions have a positive effect simultaneously on the performance of employees in the Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan Office with an F-count value of 16,295 with a significance level of 0.000.*

**Keywords:** *Leadership, work motivation, work conditions and employee performances.*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat yang dilimpahkan-Nya sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan proposal yang berjudul “**Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan**” ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Penulis menyadari bahwa penulisan proposal ini tidak mungkin akan terwujud apabila tidak ada bantuan dari berbagai pihak, melalui kesempatan ini izinkan penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, SE., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharam Ritonga, B.E, M.Sc. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Ibu Nuzuliati, S.E., M.Si., Selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Erwansyah, S.E., M.M., Selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

6. Bapak Kepala Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan yang telah memperkenankan saya untuk melakukan penelitian pada instansinya.
7. Segenap Dosen dan Civitas akademika Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
8. Kepada Orang tua yang saya cintai yakni ayahanda Zulkarnaen dan ibunda Syamsidar yang telah memberikan dukungan moril, materil beserta doa dan dukungannya kepada penulis hingga selesainya skripsi saya ini.
9. Kepada teman-teman Fakultas Sosial Sains Prodi Manajemen khususnya kelas Manajemen Sumber daya manusia. Terima kasih atas dorongan dan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penelitian skripsi ini yang disebutkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terima kasih.

Medan, Februari 2022  
Penulis

Widya Pratiwi

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT .....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I      PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah Dan Batasan Masalah .....	11
C. Rumusan Masalah .....	12
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	13
E. Keaslian Penelitian .....	14
<b>BAB II     LANDASAN TEORI</b>	
A. Landasan teori .....	16
1. Kinerja Karyawan .....	16
a. Definisi Kinerja Karyawan .....	16
b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	17
c. Indikator Kinerja Karyawan .....	18
2. Kepemimpinan .....	19
a. Definisi Kepemimpinan.....	21
b. Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan.....	22
c. Peranan Kepemimpinan.....	22
d. Tipe Gaya Kepemimpinan .....	23
e. Indikator Gaya Kepemimpinan.....	26
3. Motivasi Kerja .....	27
a. Definisi Motivasi Kerja .....	27
b. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	28
c. Dampak Motivasi Kerja.....	30
d. Indikator Motivasi Kerja .....	31
4. Kondisi Kerja.....	32
a. Definisi Kondisi Kerja.....	32
b. Faktor yang Mempengaruhi Kondisi Kerja .....	33
c. Jenis Kondisi Kerja.....	34

d. Indikator Kondisi Kerja .....	35
B. Penelitian Sebelumnya .....	35
C. Kerangka Konseptual .....	38
1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja.....	38
2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja .....	39
3. Pengaruh Kondisi Kerja Terhadap Kinerja .....	39
D. Hipotesis .....	41
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Pendekatan Penelitian.....	42
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	42
C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	43
D. Populasi Dan Sampel Data/Jenis Sumber Data .....	44
E. Teknik Pengumpulan Data .....	46
F. Tehnik Analisis Data .....	46
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>53</b>
A. Hasil Penelitian .....	53
1. Deskripsi Objek Penelitian.....	53
2. Deskripsi Karakteristik Responden .....	68
3. Deskripsi Variabel Penelitian .....	71
4. Uji Kualitas Data .....	74
5. Uji Asumsi Klasik.....	81
6. Uji Kesesuaian .....	84
7. Koefisien Determinasi .....	87
B. Pembahasan .....	88
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>89</b>
A. Kesimpulan .....	89
B. Saran .....	89
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>91</b>
<b>LAMPIRAN LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1 Pra Survei Kinerja karyawan .....	4
Tabel 1.2 Pra Survei Kepemimpinan .....	6
Tabel 1.3 Pra Survei Motivasi Kerja.....	8
Tabel 1.4 Pra Survei Kondisi Kerja .....	10
Tabel 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu .....	35
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian .....	39
Tabel 3.2 Definisi Operasional .....	50
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden .....	68
Tabel 4.2 Usia Responden.....	69
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden .....	69
Tabel 4.4 Analisis Deskriptif Variabel Kepemimpinan (X1) .....	70
Tabel 4.5 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (X2).....	71
Tabel 4.6 Analisis Deskriptif Variabel Kondisi Kerja (X3) .....	71
Tabel 4.7 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y) .....	73
Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1) .....	75
Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1) .....	76
Tabel 4.10 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2).....	77
Tabel 4.11 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2).....	78
Tabel 4.12 Uji Validitas Variabel Kondisi Kerja (X3) .....	79
Tabel 4.13 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y) .....	80
Tabel 4.14 Uji Reliabilitas .....	81
Tabel 4.15 Uji Multikolinieritas Terhadap Kinerja Karyawan .....	83
Tabel 4.16 Uji t (Parsial).....	85
Tabel 4.17 Uji F (Simultan) .....	86
Tabel 4.18 Regresi Linier Berganda .....	86
Tabel 4.19 Koefisien Determinasi.....	87

## DAFTAR GAMBAR

<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka konseptual .....	40
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan.....	56
Gambar 4.2. Histogram Uji Normalitas Terhadap Kinerja Pegawai .....	81
Gambar 4.3. P-P Plot Uji Normalitas Terhadap Kinerja Pegawai .....	81
Gambar 4.4. <i>Scatterplot</i> Uji Heterokedastisitas Terhadap Kinerja Karyawan .....	84

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia adalah salah satu aset penting dari suatu kelompok, serta faktor-faktor yang berkontribusi dalam sumber daya lain untuk memberikan hasil yang optimal dalam mencapai tujuan perusahaan dan pengemudi di perusahaan. Tidak peduli seberapa canggih alat teknologi yang dimiliki perusahaan, itu tidak akan berfungsi dengan baik jika mereka tidak memiliki sumber daya manusia di dalamnya. Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, organisasi, koordinasi, implementasi, dan pengawasan pengadaan, pengembangan, penyediaan layanan, integrasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional untuk mewujudkan keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan Mangkunegara (2017).

Kita tahu bahwa dalam sebuah perusahaan atau organisasi, kinerja karyawan itu sendiri adalah individu di mana tingkat setiap karyawan berbeda, semakin baik kinerja karyawan semakin baik output yang dihasilkan. Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dicapai seorang karyawan dalam kinerja yang tepat dari tugas dan tanggung jawabnya untuk menghasilkan keuntungan bagi perusahaan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kepemimpinan, motivasi kerja dan kondisi kerja.

Edison, dkk (2016) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

Menurut Robbins (2016), mengatakan bahwa kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar berkerja sebaik- baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan, sehingga pemimpin transaksi mengarahkan atau memotivasi bawahannya untuk berkerja mencapai tujuan dengan memberikan penghargaan. Kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin.

Motivasi kerja sangat penting karena dapat membentuk perilaku kerja karyawan. Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhankebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut Munandar (2019).

Kondisi kerja merupakan suatu unsur penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya. Menurut Sedarmayanti (2016) kondisi kerjan adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung dan tidak langsung terhadap pekerjaannya.

Setiap perusahaan memerlukan sumber daya dalam mencapai tujuannya. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia. Diantara sumber daya tersebut, sumber daya yang terpenting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia dianggap paling penting karena sumber daya manusia merupakan pelaku utama sebagai penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan, yaitu mulai dari tingkat perencanaan sampai dengan tingkat evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya - sumber daya lain yang dimiliki oleh perusahaan.

Sumber daya manusia yang menjadi aset berharga perusahaan harus dikelola sebaik mungkin supaya memberikan kontribusi yang optimal. Apabila sampai salah dalam mengelola sumber daya manusia, permasalahan yang timbul adalah penurunan kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan oleh instansi.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kinerja yang tinggi sangatlah diharapkan oleh sebuah perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat.

Untuk mengukur Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan Kota Medan, peneliti telah melakukan pra survey kepada 30 pegawai, dan dapat di lihat pada tabel di bawah.

Tabel 1.1 Pra Survei Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
<b>Kualitas Kerja</b>							
1	Pegawai bekerja sesuai dengan standar kerja yang ditentukan	12	40%	18	60%	30	100%
<b>Kuantitas Kerja</b>							
2	Pegawai mampu bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan	15	50%	15	50%	30	100%
<b>Waktu</b>							
3	Pegawai mampu bekerja sesuai waktu yang ditentukan.	15	50%	15	50%	30	100%
<b>Kerja sama</b>							
4	Pegawai mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya	12	40%	18	60%	30	100%

Sumber: Peneliti 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas menggambarkan bahwa kinerja pegawai instansi Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan. Pernyataan pada indikator kualitas kerja pegawai yang menjawab ya sebanyak 40% sedangkan sisanya 60% menjawab tidak atas pernyataan kualitas kerja pegawai yang artinya hasil pekerjaan yang masih diragukan. Pada indikator kuantitas kerja pegawai menjawab ya sebanyak 50% sedangkan yang menjawab tidak sebanyak 50% artinya pegawai masih ragu untuk bersedia bekerja lebih lembur. Pada indikator kerja sama ada sebanyak 40% pegawai menjawab ya sedangkan 60% lainnya menjawab tidak artinya pegawai tidak mampu bekerja sama dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kinerja tidak terlepas dari adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. gaya kepemimpinan dan motivasi merupakan bagian dari faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Baik buruknya ataupun sesuai tidaknya gaya kepemimpinan yang diterapkan di dalam suatu organisasi maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Begitu juga dengan disiplin kerja, tinggi

ataupun rendahnya disilin pegawai pada suatu organisasi tentunya juga berdampak/berpengaruh terhadap kinerja dalam organisasi tersebut.

Untuk mendapatkan kinerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan, organisasi mempunyai tugas untuk memberikan dorongan kepada para pegawai, agar mereka bekerja dengan giatnya sehingga mencapai target organisasi. Pegawai bekerja dengan harapan akan memperoleh upah/gaji yang dapat untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap pegawai sehingga dapat terjadi perbedaan motivasi dalam berprestasi.

Pemenuhan kebutuhan dari para pegawai akan pelayanan dan penghargaan oleh atasan terhadap prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan prinsip keadilan dapat memotivasi kerja mereka. Sama halnya seperti pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan dapat tercapai dengan baik apabila manajer perusahaan memiliki kepemimpinan yang baik dalam memberikan motivasi dan juga lingkungan kerja terhadap karyawan agar meningkatkan kinerja pegawai dalam perusahaan.

Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya adalah dengan memperhatikan kepemimpinan. Pemimpin yang baik menjadi penentu dalam keberhasilan sebuah organisasi. Pemimpin harus memiliki kepekaan dan pengetahuan yang luas serta dapat bekerja sama dengan bawahannya. Pemimpin sebagai faktor utama sebagai penggerak roda organisasi bagi bawahannya untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan dapat berpengaruh pada berhasil atau tidaknya suatu organisasi. Menurut Robins (2016) pemimpin adalah seseorang yang dapat

mempengaruhi orang lain dan memiliki otoritas manajerial. Kepemimpinan yang efektif menggunakan berbagai cara untuk mempengaruhi orang lain atau kelompok agar bertindak sesuai keinginan pemimpin.

Cara yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya pun bermacam-macam, bisa secara langsung seperti memberi pengarahan atau intruksi yang tegas kepada bawahannya dan secara tidak langsung seperti memberi contoh sebuah perilaku yang diharapkan agar bawahannya mengikuti perilaku tersebut. Seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya memiliki berbagai tipe kepemimpinan yang berbeda-beda tergantung dengan situasi dan kondisi pada perusahaan tersebut. Kepemimpinan yang efektif diharapkan mampu meningkatkan kinerja anggotanya sesuai dengan harapan instansi terkait.

Untuk mengukur efektifitas kepemimpinan pada Instansi Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan peneliti telah melakukan pra survey kepada 30 pegawai, dan dapat di lihat pada tabel di bawah.

**Tabel 1.2 Pra Survei Kepemimpinan**

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
<b>Kemampuan Mengambil Keputusan</b>							
1	Pimpinan mampu mengambil keputusan dengan benar.	15	50%	15	50%	30	100%
<b>Kemampuan Memotivasi</b>							
2	Pimpinan mampu mendorong motivasi kerja pegawainya.	11	36,6%	19	63,4%	30	100%
<b>Kemampuan Komunikasi</b>							
3	Pimpinan mampu memberikan pesan dengan efektif sehingga diikuti oleh bawahannya.	14	46,6%	16	53,4%	30	100%
<b>Kemampuan Mengendalikan Bawahan</b>							
4	Pimpinan mampu mengendalikan bawahannya	13	43,3%	17	56,7%	30	100%

Sumber: Peneliti 2021

Berdasarkan Tabel 1.2 pada pra survey kepemimpinan menjelaskan bahwa pada indikator kemampuan memotivasi ada sebanyak 36,6% responden

menyatakan bahwa pimpinan mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai sedangkan 63,4% lainnya beranggapan tidak dapat mendorong motivasi kerja pegawai, hal ini disebabkan karena pemimpin dianggap jarang memberi motivasi pada pegawai secara rutin. Pada indikator kemampuan komunikasi ada sebanyak 46,6% pegawai beranggapan bahwa pimpinan mampu berkomunikasi secara efektif dengan bawahannya sedangkan 53,4% lainnya beranggapan pemimpin belum mampu berkomunikasi dengan baik, hal ini disebabkan karena pegawai merasa atasan kurang fasih dalam berbicara pada setiap pertemuan yang ada. Pada indikator kemampuan mengendalikan bawahan ada sebanyak 43,3% responden menyatakan bahwa pimpinan mampu mengendalikan perilaku bawahannya sedangkan 56,7% lainnya beranggapan tidak mampu mengendalikan bawahannya, hal ini disebabkan karena beberapa pegawai menganggap bahwa atasan sering kali tidak memberikan sanksi tegas terhadap bawahannya. Dapat disimpulkan bahwasannya kepemimpinan yang ada di Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan belum sepenuhnya efektif.

Pemimpin harus mempunyai gaya kepemimpinan yang bersifat *fleksibel* artinya mampu menyesuaikan atau beradaptasi dengan lingkungan bawahannya sebab sikap dan gaya serta perilaku kepemimpinan seorang pemimpin sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan. Dalam melakukan kinerja perusahaan membutuhkan seorang pemimpin yang disiplin, kepribadian yang baik, mempunyai pengetahuan dan memiliki keterampilan akan memberikan contoh yang baik bagi pegawainya. Pemimpin harus memberikan perhatian yang lebih terhadap pegawai, agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja dapat dilihat dari dukungan aktivitas yang mengarah pada tujuan. Menurut Hasibuan (2017) motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motivasi dari dalam diri pegawai dapat berasal dari kebutuhan akan uang, penghargaan, kekuasaan, dan pengakuan. Motivasi dari luar dapat berasal dari keluarga, teman kerja maupun atasan. Motivasi menjadi penggerak seseorang dan memengaruhi orang dengan memberikan kemungkinan mendapatkan hadiah sementara motivasi negatif adalah proses mempengaruhi seseorang melalui kekuatan-kekuatan seperti kehilangan pengakuan, uang dan jabatan.

Untuk mengukur motivasi kerja karyawan pada Instansi Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan peneliti telah melakukan pra survey kepada 30 pegawai, dan dapat di lihat pada tabel di bawah.

**Tabel 1.3 Pra Survei Motivasi Kerja**

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
<b>Kebutuhan Fisologis</b>							
1	Kebutuhan fisiologis karyawan terpenuhi.	15	50%	15	50%	30	100%
<b>Kebutuhan Sosial</b>							
2	Pegawai termotivasi karena adanya jaminan pemenuhan kebutuhan sosial dalam bentuk kerja sama yang baik	11	36,6%	19	63,4%	20	100%
<b>Kebutuhan Harga Diri</b>							
3	Pegawai merasa dihargai akan kinerja dan tingkat prestasi kerjanya	9	30%	21	70%	30	100%
<b>Kebutuhan Aktualisasi Diri</b>							
4	Pegawai bisa mengaktualisasi dirinya di kantor	12	40%	18	60%	30	100%

Sumber: Peneliti 2021

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas dapat di lihat mengenai pernyataan motivasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan. Pada indikator kebutuhan

sosial sebanyak 36,6% responden beranggapan bahwa kebutuhan sosial terpenuhi sedangkan 63,4% beranggapan belum terpenuhi, hal ini disebabkan karena pegawai merasa bahwa masih adanya kesenjangan sosial kecil yang sering terjadi pada tempat kerja. Pada indikator kebutuhan harga diri ada sebanyak 30% responden beranggapan merasa dihargai sedangkan 70% beranggapan kurang dihargai dari instansi, hal ini disebabkan karena pegawai merasa kurangnya penghargaan atau *reward* yang didapat dari instansi seperti upah lembur yang tidak sesuai dan lainnya. Pada indikator kebutuhan aktualisasi diri ada sebanyak 40% responden beranggapan sudah terpenuhi sedangkan sisanya 60% tidak, hal ini disebabkan karena pegawai merasa kurang bebas dalam berpendapat dan berekspresi didalam instansi. Berdasarkan pada pra survey tersebut dapat dijelaskan bahwasannya kebutuhan pegawai belum sepenuhnya tercukupi.

Menurut Sedarmayanti (2016) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Organisasi perlu diarahkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mencakup rasa aman, nyaman, tentram, sehingga karyawan mencapai perasaan puas dalam menyelesaikan pekerjaan didalam ruang kerjanya. Lingkungan kerja memberi pengaruh yang sangat besar bagi kelancaran kegiatan dalam perusahaan.

Untuk mengukur lingkungan kerja karyawan pada Instansi Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan peneliti telah melakukan pra survey kepada 30 pegawai, dan dapat di lihat pada tabel di bawah.

Tabel 1.4 Pra Survei Kondisi Kerja

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
<b>Penerangan</b>							
1	Pegawai bekerja di ruang kantor yang nyaman dan kondusif.	13	43,3%	17	56,7%	30	100%
<b>Temperatur</b>							
2	Pegawai dapat menikmati fasilitas tempat istirahat dan kantin yang nyaman untuk menghabiskan waktu istirahatnya dalam lingkungan pekerjaan.	9	30%	21	70%	30	100%
<b>Kebersihan</b>							
3	Pegawai dapat menjalin hubungan harmonis dengan pegawai lainnya.	15	50%	15	50%	30	100%
<b>Keamanan</b>							
4	Tempat bekerja disertai dengan fasilitas keamanan yang memadai.	15	50%	15	50%	30	100%

Sumber: Peneliti 2021

Berdasarkan tabel 1.4 di atas dapat di lihat mengenai pernyataan Kondisi Kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan. Pada indikator penerangan sebanyak 43,3% responden merasa sudah nyaman atas kondisi penerangan yang ada sedangkan 56,7% merasa pencahayaan yang kurang, hal ini disebabkan oleh kurangnya daya listrik yang menyuplai ke ruang kerja mereka. Pada indikator temperatur sebanyak 30% responden merasa bahwa temperature suhu udara sudah baik sedangkan 70% merasa kurang nyaman dengan temperatur suhu pada ruang kerja mereka, hal ini disebabkan karena kebanyakan ruang kerja belum difasilitasi *Air Conditioner* (AC) dan yang sudah memiliki fasilitas AC sudah rusak atau jarang dirawat/dibersihkan.

Dinas pekerjaan kota medan merupakan salah satu dinas yang berfungsi untuk menjalankan proses pembangunan kota. Dinas ini sangat kosen dalam memperhatikan pentingnya peningkatkan kerja pegawai agar visi dan misi

instansi dapat dicapai sehingga proses pembangunan daerah dapat tercapai untuk kesejahteraan masyarakat.

Penilaian pegawai yang menyatakan di bawah standar memberikan gambaran Kinerja pegawai akan baik apabila pimpinan dapat memberi motivasi yang tepat dan pimpinan memiliki gaya kepemimpinan yang dapat diterima oleh seluruh pegawai dan mendukung terciptanya suasana kerja yang baik. Gaya kepemimpinan yang tidak efektif tidak akan memberikan pengarahan yang baik pada bawahannya terhadap usaha-usaha semua pekerjaan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dalam perusahaan. Motivasi memberikan alasan seseorang untuk bekerja secara baik sesuai dengan prosedur, standar dan target yang telah ditetapkan. Motivasi menjadi sumber dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan.”**

## **B. Identifikasi Dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- a) Pegawai memiliki kinerja yang rendah sehingga banyak pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu.

- b) Pegawai tidak bekerja sesuai dengan standar kerja yang ditentukan.
- c) Pemimpin tidak memotivasi pegawai sehingga berdampak pada kinerja yang tidak optimal.
- d) Kondisi kerja yang kurang mendukung sehingga berdampak pada menurunnya kinerja pegawai.

## **2. Batasan masalah**

Untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas, juga karena keterbatasan waktu, tenaga, dan pengetahuan penulis, maka penelitian ini dibatasi pada; variabel penelitian yaitu kepemimpinan (X1), kondisi kerja (X2), motivasi kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y); populasi dan sampel yaitu pegawai PNS dan honorer yang ada di SDM Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan.

## **C. Rumusan Masalah**

Dari masalah diatas maka dapat diperoleh rumusan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan Medan.
2. Apakah motivasi berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan Medan.
3. Apakah kondisi kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan Medan.
4. Apakah kepemimpinan, motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan Medan.

## **D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan penelitian**

Adapun yang tujuan penelitian adalah:

- a. Untuk menguji apakah kepemimpinan berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan Medan.
- b. Untuk menguji apakah motivasi berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan Medan.
- c. Untuk menguji apakah kondisi kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan Medan.
- d. Untuk menguji apakah kepemimpinan, motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan Medan.

### **2. Manfaat penelitian**

Adapun beberapa manfaat penelitian ini yang diharapkan adalah:

- a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini secara khusus diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan untuk pengembangan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

- b. Bagi Peneliti

Dapat menjadi bahan pembelajaran dan mengaplikasikan ilmu pengetahuan manajemen, khususnya dalam manajemen sumber

daya manusia serta memperluas ilmu pengetahuan peneliti tentang gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja dalam suatu organisasi.

c. Bagi Pihak Lain

Sesbagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dan dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian yang akan datang.

### **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini sebelumnya dari penelitian Sutopo (2018) Universitas Muhammadiyah Surakarta yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Wonogiri. Sedangkan penelitian ini berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan Kota Medan.

1. Variable penelitian: penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu motivasi ( $X_1$ ), dan stress kerja ( $X_2$ ), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ). Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas yaitu kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), dan kondisi kerja ( $X_3$ ) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja pegawai ( $Y$ ).
2. Jumlah Observasi/Sampel ( $n$ ): penelitian terdahulu menggunakan sampel yang berjumlah 56 Karyawan. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel yang berjumlah 35 Pegawai.

3. Waktu Penelitian: penelitian terdahulu dilakukan tahun 2018 sedangkan penelitian ini dilakukan tahun 2021.
4. Lokasi Penelitian: lokasi penelitian terdahulu bertempat di PT. Pos Indonesia Kantor Pos Wonogiri sedangkan penelitian ini dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan Kota Medan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kinerja karyawan**

###### **a. Definisi Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan menjadi suatu indikator bagi perusahaan untuk mengukur tingkat kemampuan dan keunggulan karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik menjalankan tugasnya dalam perusahaan dengan baik. Setiap karyawan dan anggota perusahaan mengharapkan dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kasmir (2016) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*corporate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat. Menurut Edison, dkk (2016), adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau

sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dari definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah ketersediaan seseorang atau kelompok dalam melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya yang sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan oleh suatu perusahaan.

#### **b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Kasmir (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan, yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi dan minat.
- 2) Kedisiplinan, yaitu suatu bentuk ketaatan terhadap aturan yang berlaku.
- 3) Kepemimpinan yaitu sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal.
- 4) Beban kerja yaitu suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.

- 5) Motivasi yaitu suatu dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang.
- 6) Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal.

### **c. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Kasmir (2016) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai ada enam, yaitu:

- 1) Kualitas (Mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

- 2) Kuantitaas (Jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

- 3) Waktu (Jangka Waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

- 4) Kerja Sama Antar Karyawan

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan

sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain.

## **2. Kepemimpinan**

Kepemimpinan dapat mempengaruhi dan memotivasi orang lain agar orang tersebut mau berkontribusi untuk keberhasilan organisasi. Menurut Robbins (2016), mengatakan bahwa kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar berkerja sebaik- baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan, sehingga pemimpin transaksi mengarahkan atau memotivasi bawahannya untuk berkerja mencapai tujuan dengan memberikan penghargaan. Kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin.

Kepemimpinan yang efektif akan mampu mendorong motivasi organisasi sehingga produktifitas, loyalitas dan kepuasan bawahan atau anggota organisasi meningkat. Menurut Taryaman (2016) secara umum dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu ilmu dan seni untuk mempengaruhi orang lain atau sekelompok individu untuk saling bekerja sama, tidak saling menjatuhkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Yukl (2011) kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi.

Jadi dari pendapat House dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan cara mempengaruhi dan memotivasi orang lain agar orang tersebut mau berkontribusi untuk keberhasilan organisasi.

Sedangkan Thoha (2016) menyatakan bahwa “*Leadership is the activity of influencing exercised to strive willingly for group objectives*” (Kepemimpinan adalah kegiatan dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja keras dengan penuh kemauan untuk tujuan kelompok). Dari pendapat Terry dapat diartikan bahwa kepemimpinan itu adalah merupakan kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan.

Menurut Thoha (2016) kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Berdasarkan pada beberapa pengertian di atas maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwasannya kepemimpinan adalah suatu proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan anggota kelompok. Pemimpin yang baik memberikan pengalaman, keterampilan, dan sikap pribadinya untuk membangkitkan semangat dan tim

kerja. Pemimpin yang efektif mampu memberikan pengarahan terhadap usaha semua pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

#### **a. Definisi Kepemimpinan**

Menurut Thoha (2016) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Menurut Kartono (2018) gaya kepemimpinan merupakan setiap hal dalam diri seseorang, termasuk didalamnya ialah sifat, kebiasaan, watak, maupun kepribadian yang membedakannya dengan orang lain. Gaya tersebut tentu saja berpengaruh ketika ia berhubungan dengan orang lain karena gaya kepemimpinan dapat juga dikatakan sebagai suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian.

Menurut Rivai (2016) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin 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 pemimpin terhadap kemampuan bawahannya.

Dengan demikian peneliti dapat menyimpulkan bahwa 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.

### **b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan**

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

- 1) Kepribadian (personality)
- 2) Harapan dan perilaku atasan
- 3) Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.
- 4) Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin.
- 5) Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
- 6) Harapan dan perilaku rekan

### **c. Peranan Kepemimpinan**

Menurut Siagian (2016) peranan kepemimpinan dalam organisasi atau perusahaan ada tiga bentuk yaitu:

- 1) Peranan yang bersifat interpersonal dalam organisasi adalah bahwa seorang pemimpin dalam perusahaan atau organisasi merupakan simbol akan keberadaan organisasi, seorang pemimpin bertanggung jawab untuk memotivasi dan memberikan arahan kepada bawahan, dan seorang pemimpin mempunyai peran sebagai penghubung.
- 2) Peranan yang bersifat informasional mengandung arti bahwa seorang pemimpin dalam organisasi mempunyai peran sebagai pemberi, penerima dan penganalisa informasi.

Peranan dalam pengambilan keputusan mempunyai arti bahwa pemimpin mempunyai peran sebagai penentu kebijakan yang akan diambil berupa strategi-strategi bisnis yang mampu untuk mengembangkan inovasi, mengambil peluang atau kesempatan dan bernegosiasi dan menjalankan usaha dengan konsisten

#### **d. Tipe Gaya Kepemimpinan**

Menurut Robbins (2016) macam-macam gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut :

- 1) Gaya kepemimpinan kharismatik. Para pengikut terpacu kemampuan kepemimpinan yang heroik atau yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu pemimpin mereka. Terdapat lima karakteristik pokok pemimpin kharismatik:
  - a) Visi dan artikulasi, memiliki visi ditujukan dengan sasaran ideal yang berharap masa depan lebih baik dari pada status quo, dan mampu mengklarifikasi pentingnya visi yang dapat dipahami orang lain.
  - b) Risiko personal, pemimpin kharismatik bersedia menempuh risiko personal tinggi, menanggung biaya besar, dan terlibat ke dalam pengorbanan diri untuk meraih visi.
  - c) Peka terhadap lingkungan, pemimpin kharismatik mampu menilai secara realistis kendala lingkungan dan sumber daya yang dibutuhkan untuk membuat perubahan.

- d) Kepekaan terhadap kebutuhan pengikut, pemimpin kharismatik perseptif (sangat pengertian) terhadap kemampuan orang lain dan *responsive* terhadap kebutuhan dan perasaan mereka.
  - e) Perilaku tidak konvensional, pemimpin kharismatik terlibat dalam perilaku yang dianggap baru dan berlawanan dengan norma
- 2) Gaya kepemimpinan transaksional Pemimpin transaksional merupakan pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. Gaya kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada hubungan pemimpin-bawahan tanpa adanya usaha untuk menciptakan perubahan bagi bawahannya. Terdapat empat karakteristik pemimpin transaksional:
- a) Imbalan kontingen, kontrak pertukaran imbalan atas upaya yang dilakukan, menjanjikan imbalan atas kinerja baik dan mengakui pencapaian
  - b) Manajemen berdasar pengecualian (aktif), melihat dengan mencari penyimpangan dari aturan dan standar, menempuh tindakan perbaikan.
  - c) Manajemen berdasar pengecualian (pasif), mengintervensi hanya jika standar tidak dipenuhi.
  - d) *Laissez-Faire*, melepas tanggung jawab, menghindari pembuatan keputusan.

- 3) Gaya kepemimpinan transformasional Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan masing-masing pengikut. Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok. Ada empat karakteristik pemimpin transformasional:
- a) Kharisma: memberikan visi dan rasa atas misi, menanamkan kebanggaan, meraih penghormatan dan kepercayaan.
  - b) Inspirasi: mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan symbol untuk memfokuskan pada usaha, menggambarkan maksud penting secara sederhana.
  - c) Stimulasi intelektual: mendorong intelegensia, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara hati-hati.
  - d) Pertimbangan individual: memberikan perhatian pribadi, melayani karyawan secara pribadi, melatih dan menasehati.
- 4) Gaya kepemimpinan visioner mampu menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel, dan menarik mengenai masa depan organisasi yang tengah tumbuh dan membaik. Visi ini jika diseleksi dan diimplementasikan secara tepat, mempunyai kekuatan besar yang bisa mengakibatkan

terjadinya lompatan awal ke masa depan dengan membangkitkan keterampilan, bakat, dan sumber daya untuk mewujudkannya.

#### **e. Indikator Gaya Kepemimpinan**

Menurut Kartono (2018). 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 kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

### 3. Motivasi Kerja

#### a. Definisi Motivasi Kerja

Karyawan yang bekerja di suatu perusahaan memiliki motivasi kerja yang berbeda satu sama lain. Motivasi kerja sangat penting karena dapat membentuk perilaku kerja karyawan. Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhankebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut Munandar (2019).

Menurut Anoraga (2019) motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi kerya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. Menurut Hasibuan (2017) motivasi kerja merupakan

kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi.

#### **b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah perilaku yang bersumber dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu yang dapat mempengaruhi dari dalam diri karyawan seperti karakteristik individu. Perbedaan individu dapat berpengaruh pada performance seseorang. Kategori karakteristik individu yang berpengaruh pada motivasi yaitu minat sikap dan kebutuhan.

Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi motivasi menurut Steers & Runde (2017) yaitu lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan. Sehingga dapat dikatakan motivasi kerja karyawan dapat dipengaruhi karakteristik karyawan, lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan yang dikerjakan karyawan.

Menurut Hasibuan (2017) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja :

- 1) Faktor Motivasi: faktor yang ada dalam pekerjaan, faktor inilah yang dapat menimbulkan kepuasan kerja dan kemauan untuk bekerja lebih keras. Faktor ini akan mendorong lebih banyak upaya.
- 2) Faktor penyehat: faktor ini disebut penyehat karena berfungsi mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja, faktor penyehat adalah faktor yang jumlahnya mencukupi faktor motivator. Jika jumlah faktor pemelihara tidak mencukupi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Jadi faktor pemelihara tidak menciptakan kepuasan kerja akan tetapi dapat mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja.

Menurut Hasibuan (2016) juga mengemukakan faktor lain mengenai

Motivasi yaitu:

- 1) Supervise
- 2) Hubungan interpersonal
- 3) Kondisi kerja fisik
- 4) Gaji
- 5) Kebijakan dan praktik perusahaan
- 6) Benefit dan sekuritas pekerjaan

Menurut Siagian (2016) motivasi seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Termasuk pada faktor-faktor internal adalah :

- 1) Persepsi seseorang mengenai diri sendiri,
- 2) Harga diri,
- 3) Harapan pribadi,

- 4) Kebutuhan,
- 5) Keinginan,
- 6) Kepuasan kerja,
- 7) Prestasi kerja yang dihasilkan.

Sedangkan faktor-faktor eksternal yang turut mempengaruhi motivasi seseorang antara lain :

- 1) Jenis dan sifat pekerjaan,
- 2) Kelompok kerja dimana seseorang bergabung,
- 3) Organisasi tempat bekerja,
- 4) Situasi lingkungan pada umumnya,
- 5) System imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

### **c. Dampak Motivasi Kerja**

Sehingga motivasi kerja sangat penting bagi karyawan dalam membangun atau mendorong diri untuk dapat mendapatkan hasil yang optimal seperti tujuan motivasi yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017), sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 3) Mempertahankan stabilitas karyawan perusahaan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 6) Menciptakan suasana hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan kesejahteraan karyawan

- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat dan bahan baku

#### **d. Indikator Motivasi Kerja**

Indikator-indikator untuk mengukur motivasi Mangkunegara (2016):

##### 1) Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti: makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

##### 2) Kebutuhan rasa aman

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan rasa aman, kebutuhan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

##### 3) Kebutuhan sosial atau rasa memiliki

Kebutuhan sosial adalah kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan dengan akan adanya sekelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

##### 4) Kebutuhan harga diri

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seorang serta fektivitas kerja seseorang.

#### **4. Kondisi Kerja**

##### **a. Definisi Kondisi Kerja**

Kondisi kerja merupakan suatu unsur penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya. Menurut Sedarmayanti (2016) kondisi kerja adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung dan tidak langsung terhadap pekerjaannya.

Menurut Komaruddin (2011) kondisi kerja adalah suasana yang berhubungan dengan lingkungan tempat bertugas. Menurut Afandi (2018) adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Kondisi kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Dari uraian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kondisi kerja adalah suatu tempat yang berada di sekitar pegawai baik fisik maupun non fisik di wilayah organisasi, lingkungan dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja juga mencakup interaksi atau hubungan antara pegawai dan pimpinan organisasi.

### **b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kondisi Kerja**

Menurut Afandi (2018) Untuk menciptakan kondisi kerja yang baik, ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu :

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lapang
3. Pentilasi udara yang baik
4. Tersedianya tempat ibadah
5. Tersedianya sarana angkutan pegawai

Menurut Sedarmayanti (2016) secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

- 1) Faktor Kondisi Kerja
  - a) Pewarnaan
  - b) Penerangan
  - c) Udara
  - d) Suara bising
  - e) Ruang gerak
  - f) Keamanan
  - g) Kebersihan
- 2) Faktor Kondisi Kerja Non Fisik
  - a) Struktur kerja
  - b) Tanggung jawab kerja
  - c) Perhatian dan dukungan pemimpin
  - d) Kerja sama antar kelompok

e) Kelancaran komunikasi

**c. Jenis Kondisi Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2016) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis kondisi kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu :

1) Lingkungan tempat kerja/Lingkungan kerja fisik (*physical working environment*)

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

a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti : ruang kerja, meja, kursi, dan sebagainya).

b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain). Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai sifat dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar untuk memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2) Suasana kerja/Lingkungan non fisik (*Non-physical working environment*) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan

atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

#### b. Indikator Kondisi Kerja

Indikator kondisi kerja menurut Sedarmayanti (2016) adalah sebagai berikut:

1) Penerangan/cahaya ditempat kerja

Penerangan atau pencahayaan yang memadai ketika bekerja sangat mempengaruhi pegawai ketika bekerja.

2) Temperatur/suhu udara ditempat kerja

Temperatur atau suhu yang sesuai dengan kondisi pegawai tentunya akan membuat nyaman pegawai ketika bekerja.

3) Kebersihan ditempat kerja

Kebersihan tempat bekerja membuat nyaman dalam bekerja.

4) Keamanan ditempat kerja.

Keamanan yang terjamin selama bekerja dan didalam tempat kerja.

### B. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Peneliti Terdahulu**

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Hendri Sembiring 2020	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan	Motivasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Pegawai (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi dan lingkungan kerja menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada Bank Sinarmas Medan sebesar 65,3%. Sedangkan sisanya sebesar 34,7% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, gaji, stres kerja dan lain sebagainya.

2	<p>Maria Hendritha Lidya Ngongo, Gerardus Bernardus Duka (2020)</p>	<p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawaiistipas Keuskupan Agung Kupang</p>	<p>Gaya Kepemimpinan (X1)            Motivasi Kerja (X2)            Disiplin Kerja (X3)            Kinerja Pegawai (Y)</p>	<p>Analisis Korelasi, Regresi Linier Berganda</p>	<p>Disarankan kepada manajemen Sekolah Tinggi PastoralKeuskupan Agung Kupang untuk melakukan evaluasi terhadap gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, evaluasi disiplin kerja dan kinerja pegawai, meneliti faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Manajemen SekolahTinggi Pastoral Keuskupan Agung Kupang juga bertanggung jawab untuk meningkatkan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai.</p>
3	<p>Widiantari, A. A. I. A., &amp; Santoso, R. T. P. B. (2019)</p>	<p>Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Grand Inna KutaBali.</p>	<p>Motivasi Intrinsik (X1)            Motivasi Ekstrinsik (X2)            Lingkungan Kerja (X3)            Kinerja Pegawai (Y)</p>	<p>Analisis Deskriptif, Regresi Berganda</p>	<p>Berdasarkan analisis koefesien determinasi, ketiga variabel independen berkontribusi sebesar 83,6% terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil t-test dan F-test menunjukkan benar adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan antara motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Inna Kuta.</p>
4	<p>Adha, R. N., Qomariah, N., &amp; Hafidzi, A. H. (2019)</p>	<p>Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember</p>	<p>Motivasi Kerja (X1)            Lingkungan Kerja (X2)            Budaya Kerja (X3)            Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Analisi Regresi Linear Berganda</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerjatidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p>
5	<p>Roid Sadad &amp; Arif Partono Prasetio (2018)</p>	<p>Dampak Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kecamatan</p>	<p>Gaya Kepemimpinan (X)            Motivasi Kerja (Y)</p>	<p>Analisis Regresi Linear Sederhana</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Nong-gunong.</p>

6	Pancasila, Haryono, Sulistyono (2020)	<i>Effects of Work Motivation and Leadership toward Work Satisfaction and Employee Performance: Evidence from Indonesia</i>	Work Motivation (X1) Leadership (X2) Work Performance (Y) Satisfaction (Z)	Multiple Linear Regression Analysis	<i>The results of the study show that leadership and work motivation have a positive and significant effect on job satisfaction. Leadership has a more considerable influence (0.263) than work motivation (0.171) toward employee job satisfaction. The influence of leadership towards job performance is 0.175. The influence of work motivation towards job performance is 0.166. Job satisfaction has the most dominant influence (0.363) towards employee performance.</i>
7	Rivaldo (2021)	<i>Leadership and Motivation to Performance through Job Satisfaction of Hotel Employees at D'Merlion Batam</i>	Leadership (X1) Work Motivation (X2) Performance (Y)	Linear Regression Analysis	<i>With similar significance value of <math>0,000 &lt; 0,05</math>, leadership has a significant direct effect on employee performance. Motivation has a significant direct effect on employee performance with significance value of <math>0,009 &lt; 0,05</math>. Lastly, with the significance value of <math>0,008 &lt; 0,05</math>, job satisfaction directly has a significant effect on employee performance</i>
8	Zulfina, Matondan g dan Sembiring (2020)	<i>The Effects of Employee Management Information System (SIMPEG), Workplace Environment and Human Resources Quality on Performance through Employee Motivation to Digital System</i>	Employee Management Information System (X1) Workplace Environment (X2) Human Resources Quality (X3) Performance (Y)	Linear Regression Analysis	<i>The results demonstrated that employee management information system had positive and significant effects on employee motivation, employee management information system had d significant effects on employee performance, employee motivation had positive and significant effects on employee performance, employee motivation as the intervening variable did not have any positive and significant im</i>
9	Juharman (2019)	<i>The Effect Of Leadership Style, Work Environment And Work Motivation To The Work Satisfaction Of</i>	Leadership Style, (X1) Work Environment (X2)	Linear Regression Analysis	<i>Results of the research shows that a commitment of an organization has positive and significant effects to employees' work performance at Dinas Kepemudaan dan Olah</i>

		<i>Employees At Sungai Penuh City Youth And Sports Service</i>	<i>Work Motivation (X3) Performance (Y)</i>		<i>Raga Kota Sungai Penuh and work discipline has positive and significant effects to the employees' work performance at Dinas Kepemudaan dan Olah Raga Kota Sungai Penuh.</i>
10	Rachmi, Achmad and Adhimurs handi (2020)	<i>The Effect of Leadership and Empowerment Style and Motivation on Work Discipline and Employee Performance in Sungai Kunjang Subdistrict, Samarinda City</i>	<i>Leadership (X1) Empowerment Style (X2) Motivation (X3) Performance (Y)</i>	<i>Regression Analysis</i>	<i>The results of the study on factors that affect employee performance, only leadership style variables that show a significant positive impact on employee performance. While the work discipline variable shows no significant positive effect on employee performance. Sungai Kunjang Subdistrict, Samarinda City in terms of improving work discipline and employee performance, needs to pay attention to the variables examined in work activities in the district, based on research only leadership style that significantly influences employee performance. This shows that the leadership style of the Sungai KunjangSubdistrict of Samarinda City can affect employees in working.</i>

*Sumber: peneliti 2021*

### **C. Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual merupakan sebuah alur pemikiran terhadap suatu hubungan antar konsep satu dengan konsep yang lainnya untuk dapat memberikan gambaran dan mengarahkan asumsi terkait dengan variable-variable yang akan diteliti. Menurut Nursalam (2017) kerangka konsep penelitian merupakan abstraksi dari suatu realitas sehingga dapat dikomunikasikan dan membentuk teori yang menjelaskan keterkaitan antara variable yang diteliti. Penelitian ini

## **1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Gaya kepemimpinan dalam perusahaan merupakan hal penting dalam sebuah era organisasi modern yang menghendaki adanya demokratisasi dalam pelaksanaan kerja dan kepemimpinan perusahaan. Gaya kepemimpinan adalah suatu seni mengerahkan segala sumber daya yang dimiliki dalam upaya mencapai tujuan dengan strategi yang disesuaikan dengan kondisi lingkungan.

Akibat yang mungkin timbul dari adanya gaya kepemimpinan yang buruk adalah penurunan kinerja karyawan yang akan membawa dampak kepada penurunan kinerja total perusahaan Baihaqi (2011). Gaya kepemimpinan merupakan faktor eksternal yang memungkinkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan karakteristik karyawan dan karakteristik perusahaan, memungkinkan karyawan memiliki tingkat kinerja yang tinggi Marimin (2011).

## **2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.**

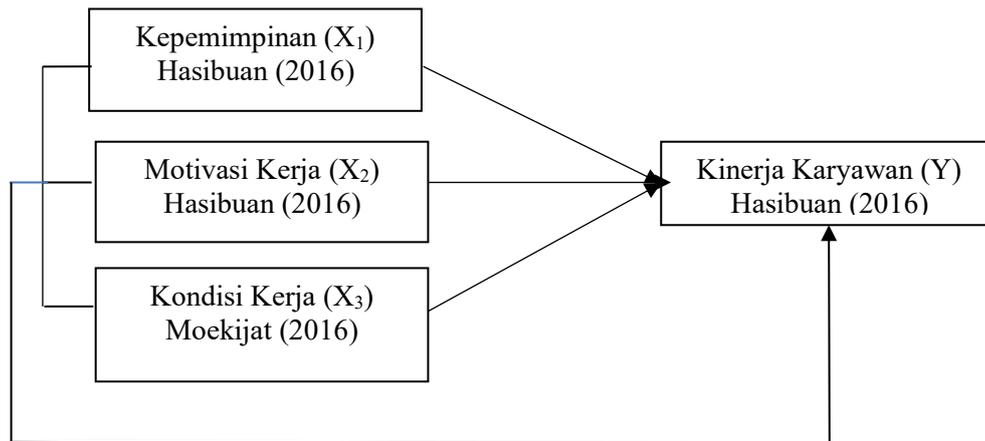
Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap pegawai dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi, karena dengan motivasi, seorang pegawai akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Hasibuan (2016) motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Pegawai diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi yang nantinya akan dapat meningkatkan kinerja yang tinggi. Selanjutnya Farlen (2011) berpendapat bahwa suasana batin terlihat dalam semangat atau gairah kerja yang menghasilkan kegiatan kerja sebagai dorongan bagi pencapaian tujuan bisnis organisasi perusahaan tempatnya bekerja.

Dari psikologis kenyataannya menunjukkan bahwa gairah atau ketidaksenangan seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya. Karyawan akan termotivasi apabila keinginan serta kebutuhan mereka terpenuhi. Terdapat hubungan yang kuat antara motivasi dengan kinerja, semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan Mudayana (2013).

### **3. Pengaruh Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.**

Kondisi kerja adalah fisik dimana seseorang melakukan tugas atau kewajibannya sehari-hari. Jadi disini dapat dikatakan pengertian kondisi kerja adalah kondisi dimana karyawan bekerja, dan kondisi ini dipersiapkan oleh manajemen perusahaan bersangkutan. Secara fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Serta keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

*Sumber: Penulis (2021)*

#### **D. Hipotesis**

Hipotesa adalah jawaban sementara untuk diuji kebenarannya melalui penelitian. Dikatakan bahwa jawaban sementara karena hipotesis pada dasarnya adalah jawaban atas masalah yang telah dirumuskan dalam perumusan masalah, sedangkan kebenaran hipotesis perlu diuji terlebih dahulu melalui analisis data Sugiyono (2016).

H1: Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan.

H2: Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan.

H3: Kondisi kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan.

H4: Kepemimpinan, motivasi kerja dan kondisi kerja berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016) metode kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

##### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan yang beralamat di Jl. Pinang Baris No.114-C, Medan Sunggal, Kota Medan.

##### 2. Waktu penelitian

Proses penelitian dilakukan mulai November 2020 sampai dengan selesai, berikut skedul proses penelitian.

**Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian**

No	Kegiatan	Agustus 21	Sep 21	Okt 21	Nov 21	Des 21	Jan 2022	Feb 2022
1	Riset pengajuan judul	■						
2	Penyusunan Proposal	■	■	■				
3	Seminar Proposal			■				
4	Perbaikan/Acc Proposal			■				
5	Pengolahan Data			■	■			
6	Penyusunan skripsi				■	■	■	
7	Bimbingan Skripsi					■	■	■
8	Siding Meja Hijau							■

*Sumber: peneliti 2021*

## C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

### 1. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang dapat dijadikan objek penelitian atau faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa atau gejala sesuai dengan rumusan masalah. Adapun definisi operasional dari masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ), dan Kondisi Kerja ( $X_3$ ) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

### 2. Pengukuran Variabel

Pengukuran terhadap variabel penelitian tersebut dilakukan dengan metode Likert, yang memberikan parameter (batasan) perhitungan 1 sampai dengan 5 dengan kualitas penilaian : 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (kurang setuju), 4 (setuju), dan 5 (sangat setuju). Definisi operasional dan pengukuran untuk masing-masing variabel bebas dan variabel terikat tersebut dijelaskan dalam tabel sebagai berikut :

Berikut indikator dirangkum dalam tabel dan disertakan variabel, indikator, sub indikator dan skala pengukuran.

Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan	Skala
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	Mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan setiap hal dalam diri seseorang, termasuk didalamnya ialah sifat, kebiasaan, watak, maupun kepribadian yang membedakannya dengan orang lain. Kartono (2018)	1. Kemampuan Mengambil Keputusan 2. Kemampuan Memotivasi 3. Kemampuan Komunikasi 4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan Kartono (2018)	1. Pemimpin harus bisa mengambil keputusan dengan tepat. 2. Pemimpin dapat memberikan motivasi terhadap karyawannya. 3. Pemimpin dapat berkomunikasi dengan baik. 4. Pemimpin dapat mengendalikan bawahannya dengan tepat.	Likert
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	Mendefinisikan motivasi sebagai proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian pekerjaan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Mangkunegaran (2017)	1. Kebutuhan fisiologis. 2. Kebutuhan rasa aman. 3. Kebutuhan sosial atau rasa memiliki. 4. Kebutuhan harga diri. Mangkunegara (2017)	1. Terpenuhinya kebutuhan fisiologis karyawan secara teratur. 2. Pegawai merasa aman ketika bekerja. 3. Rasa memiliki atau jiwa sosial yang tinggi. 4. Penghargaan terhadap pegawai dari setiap pekerjaannya.	Likert
Kondisi Kerja (X <sub>3</sub> )	Kondisi kerja adalah fisik dimana seseorang melakukan tugas atau kewajibannya sehari-hari. Moekijat (2016)	1. Penerangan 2. Temperatur. 3. Kebersihan 4. Keamanan. Moekijat (2016)	1. Penerangan atau pencahayaan yang memadai. 2. Temperatur atau suhu yang sesuai dengan tempat bekerja. 3. Kebersihan tempat bekerja membuat nyaman dalam bekerja. 4. Keamanan yang terjamin selama bekerja dan didalam tempat kerja.	Likert
Kinerja karyawan (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.	1. Kualitas. 2. Kuantitas 3. Waktu (Jangka Waktu) 4. Kerja Sama Antar Karyawan Kasmir (2016).	1. Kualitas kerja seperti apa yang diharapkan. 2. Kuantitas kerja sejalan dengan kualitas kerja. 3. Bekerja sesuai dengan waktu	Likert

	Kasmir (2016).		yang ditentukan. 4. Mampu bekerjasama dengan karyawan lain.	
--	----------------	--	--	--

Sumber: Peneliti 2021

## D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data

### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2016). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan Kota Medan berjumlah 35 orang pegawai.

### 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2016). Penarikan sampel menggunakan penarikan sample secara *Non-Probability* Sampling dengan menggunakan sampling sensus atau sampling jenuh karena seluruh populasi tersebut dijadikan sample apabila populasinya dibawah 100. Maka sample dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Pekerjaan Umum sebanyak 35 responden

### 3. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### a. Data Primer

Data primer adalah data yang diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorang langsung dari obyeknya. Data primer dari penelitian ini

diperoleh dari observasi, wawancara, dan kuesioner terstruktur (angket) yang diisi oleh responden.

b. **Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui pihak lain, atau laporan historis yang telah disusun dalam arsip yang dipublikasikan atau tidak dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan, dan diolah oleh pihak lain. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa studi kepustakaan, jurnal, literatur-literatur yang berkaitan dengan masalah, serta informasi dokumentasi lain yang diambil melalui internet.

**E. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan dua cara yaitu sebagai berikut:

**1. Kuesioner**

Menurut Sugiyono (2016) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dimana karyawan mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi lengkap mengembalikan kepada peneliti.

**2. Studi Dokumentasi**

Dalam melakukan penelitian ini, studi dokumentasi diperoleh peneliti dari artikel-artikel, majalah, buku dan penelusuran internet yang berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja, lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

## **F. Tehnik Analisis Data**

Analisis data penelitian dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 16. Analisis data dilakukan dengan menggunakan beberapa model analisa data untuk menguatkan penarikan kesimpulan yang berbasis ilmiah

### **1. Uji Kualitas Data**

Sebelum data di analisis dan di evaluasi, terlebih dahulu data tersebut di uji dengan:

#### **a. Uji Validitas**

Validitas ialah suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur dan akan menghasilkan derajat yang tinggi dari kedekatan data yang diperoleh dengan apa yang di yakini dalam pengukuran. Pengujian untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid Rusiadi & Hidayat (2014).

#### **b. Uji Reliabilitas (Kehandalan)**

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran, pengujiannya dapat dilakukan secara internal, yaitu pengujian dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada. Biasanya butir tersebut dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang itu terhadap kuesioner adalah konsisten. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ( $>$ ) 0,60 Rusiadi & Hidayat (2014).

## 2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan, benar-benar bebas dari adanya gejala normalitas, gejala *multikolinearitas* dan gejala *heteroskedastitas*. Manullang & Pakpahan (2013).

### a. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi datanya terdistribusi normal atau tidak, model regresi yang baik jika distribusi datanya mengikuti distribusi normal atau mendekati normal, caranya adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal dan biasanya berbentuk simetris. Untuk menguji apakah sampel penelitian merupakan jenis distribusi normal maka digunakan pengujian *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test* terhadap masing-masing variabel. Hipotesis dalam pengujian ini yaitu:

$H_0 : F(x) = F_0(x)$ , dengan  $F(x)$  adalah fungsi distribusi populasi yang diwakili oleh sampel dan  $F_0(x)$  adalah fungsi distribusi suatu populasi berdistribusi normal.

$H_1 : F(x) \neq F_0(x)$  atau distribusi populasi tidak normal. Pengambilan keputusan.

- Jika Probabilitas  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima

- Jika Probabilitas  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak.

### **b. Uji Multikolinearitas**

Uji ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara sesama variabel independen. Uji Multikolinearitas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Rusiadi & Hidayat (2014).

### **c. Uji Heterokedastistas**

Uji ini di gunakan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residul pada suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians berbeda, maka disebut heterokedastistas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan varians residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain, atau adanya hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut *homoskedastitas* Rusiadi & Hidayat (2014).

Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot model* tersebut sebagai berikut:

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.

- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

### 3. Regresi Linear Berganda

Berdasarkan penelitian yang penulis buat, untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda yaitu melihat analisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan, persamaan matematis analisis regresi linear berganda dituliskan dalam model persamaan sebagai berikut

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan (Dependent Variabel)

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

$\beta_2$  = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

$\beta_3$  = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X1 = Gaya Kepemimpinan (*Independent Variabel*)

X2 = Motivasi Kerja (*Independent Variabel*)

X3 = Kondisi Kerja (*Independent Variabel*)

$\varepsilon$  = Error term

### 4. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

Uji ini merupakan persamaan regresi yang digunakan dalam proses perhitungan tidak selalu baik untuk mengestiasi variabel dependen terhadap

variabel independen. Hipotesis yang akan diajukan akan di uji signifikansinya. Pengujian akan dilakukan dengan uji statistik berikut ini:

**a. Uji F**

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara simultan dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan F table dengan ketentuan sebagai berikut :

Apabila :  $p > 0,05 = H_a$  ditolak  $H_0$  diterima

$p < 0,05 = H_a$  diterima atau  $H_0$  ditolak

atau :

kriteria pengambilan keputusan (KPK)

Terima  $H_0$  (Tolak  $H_a$ ) apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , atau  $Sig F > 0,05$

Terima  $H_a$  (Tolak  $H_0$ ) apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , atau  $Sig F < 0,05$

Rumus Uji F adalah sebagai berikut:

Keterangan :

$R^2$  = koefisien korelasi berganda dikuadratkan

$n$  = jumlah sampel

$K$  = jumlah variabel bebas

**b. Uji t**

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  terhadap  $t_{tabel}$  dengan ketentuan sebagai berikut Ghozali (2012):

Apabila :  $p > 0,05 = H_a$  ditolak atau  $H_0$  diterima

$p < 0,05 = H_a$  diterima atau  $H_0$  ditolak

atau :

Kriteria pengambilan keputusan (KPK)

Terima  $H_0$  (Tolak  $H_a$ ) apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , atau  $Sig > 0,05$

Terima  $H_a$  (Tolak  $H_0$ ) apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , atau  $Sig < 0,05$

### **5. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R<sup>2</sup> koefisien determinasi berkisar antara 0-1. Nilai R<sup>2</sup> sama dengan nol (R<sup>2</sup> = 0) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila R<sup>2</sup> semakin besar mendekati 1 menunjukkan semakin kuat pengaruh variabel bebas terhadap variabel dan bila R<sup>2</sup> semakin kecil mendekati 0 menunjukkan semakin kecil pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Deskripsi Objek Penelitian**

###### **a. Sejarah Singkat Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan**

Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan diawali setelah berdirinya Kota Medan pada tahun 1965, melalui Surat Keputusan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Kota Medan tanggal 29 Nopember 1966 Nomor: 14KPTSDPRD-GR-TAB66 tentang pembentukan Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Medan serta menetapkan pembentukan susunan organisasi dan tatakerja Dinas Pekerjaan Umum Daerah dengan Peraturan Daerah. Selanjutnya pada tahun 1982 dengan Peraturan Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Kota Medan nomor: 20 Tahun 1981 tentang pembentukan susunan organisasi dan tata kerja Dinas Pekerjaan Umum Daerah. Saat itu Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan membawahi seksi Pengairan, seksi Bina Marga, Seksi Cipta Karya dan Seksi Peralatan dan Perbekalan.

Pada tahun 2000 dengan Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 18 tahun 2000, Seksi Bina Marga dan Seksi Pengairan digabung menjadi satu dinas yang dipimpin seorang Kepala Dinas menjadi Dinas Bina Marga dan Pengairan. Dan Universitas Sumatera Utara Seksi Cipta Karya menjadi Dinas Cipta Karya dan Pembinaan Prasarana Daerah

yang juga dipimpin seorang Kepala Dinas. Dinas Bina Marga dan Pengairan memiliki tugas melaksanakan kewenangan otonomi daerah dibidang Bina Marga dan Pengairan. Dan memiliki fungsi; perumusan kebijakan teknis dibidang Bina Marga dan Pengairan, pemberian perijinan dan pelaksanaan pelayanan umum, pembinaan terhadap unit pelaksana teknis dinas dan cabang dinas dibidang bina marga dan pengairan, pengelolaan urusan ketatausahaan dinas.

Dinas Pekerjaan Umum merupakan pelaksana Otonomi Daerah di bidang pekerjaan umum. Dinas Pekerjaan Umum dipimpin oleh Kepala Dinas yang dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya berada di bawah dan Pada tahun 2007 dengan Peraturan Daerah Kota Medan Nomor: 10 Tahun 2007, Dinas Pekerjaan Umum dalam keorganisasiannya membawahi Bidang Bina Marga, bidang Pengembangan Kontruksi, Bidang Pengairan, dan Bidang Cipta Karya. Universitas Sumatera Utara bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Dinas Pekerjaan Umum melaksanakan tugas pokok penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang pekerjaan umum.

#### **b. Lokasi**

Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan berlokasi di Jl. Pinang Baris, Lalang, Kecamatan Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara.

**c. Visi Misi**

## 1) Visi

“Terwujudnya prasaran Kota Medan metropolitan yang nyaman.”

## 2) Misi

a) Meningkatkan kualitas dan kuantitas prasarana jalan, jembatan, drainase dan saluran air.

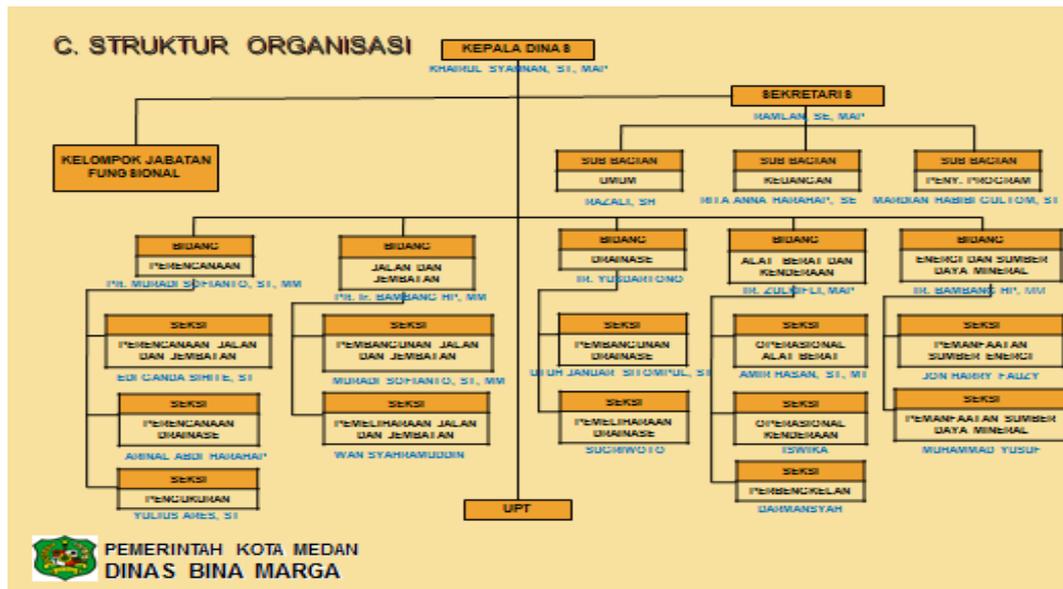
b) Meningkatkan profesionalisme sumber daya aparatur.

c) Meningkatkan keterpaduan dan kerja sama lintas wilayah dalam pengembangan prasarana jalan, jembatan, drainase dan saluran air.

d) Mendorong partisipasi masyarakat, pemerintah dan swasta dalam pemeliharaan prasarana jalan, jembatan, drainase dan saluran air.

**d. Struktur Organisasi**

Adapun struktur organisasi dari Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan yaitu:



**Gambar 4.1. Struktur Organisasi Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan**

*Sumber: Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan (2021)*

## e. Uraian Tugas

### 1) Kepala Dinas

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang, yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyelenggarakan fungsi: perumusan kebijakan penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang; pelaksanaan kebijakan urusan pemerintahan bidang Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang; pelaksanaan evaluasi dan pelaporan urusan pemerintahan bidang Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang; pelaksanaan administrasi dinas urusan pemerintahan bidang Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang; dan pelaksanaan

fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

## **2) Sekretariat Dinas**

Sekretariat Dinas dipimpin oleh Sekretaris Dinas yang mempunyai tugas membantu kepala dinas dalam melaksanakan tugas koordinasi di bidang kesekretariatan yang menjadi tanggung jawab kedinasan. Sekretariat Dinas dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyelenggarakan fungsi: penyusunan program dan anggaran pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang; pelaksanaan program dan anggaran; pengoordinasian tugas-tugas pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang dan memberikan pelayanan administrasi kepada bidang-bidang lain Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang penyusunan bahan dokumentasi dan statistik, peraturan perundang-undangan, pengelolaan bahan bacaan dan penyelenggaraan kemitraan dengan masyarakat penyusunan data, evaluasi dan penyiapan laporan pelaksanaan program kerja kepada kepala dinas; pelaksanaan urusan ketatausahaan dan rumah tangga; penyelenggaraan pengelolaan naskah dinas dan kearsipan; pelaksanaan pembinaan ASN di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang; dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas terkait tugas dan fungsinya.

### **3) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian**

Melaksanakan penerimaan, pendistribusian dan pengiriman surat-menyurat, naskah dinas dan pengelolaan kearsipan; menyusun rencana formasi, informasi jabatan serta data kepegawaian; menyelenggarakan urusan administrasi kepegawaian, keprotokolan, kehumasan dan penyiapan rapat-rapat dinas; Membuat usul mutasi, kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala, cuti, pensiun, pemberhentian, izin belajar, kartu pegawai, kartu askes dan pembinaan karir pegawai; melaksanakan peningkatan kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui program Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang dan pelatihan; melaksanakan pemeliharaan/perawatan kendaraan dinas, gedung kantor, perlengkapan kantor dan aset lainnya; menyiapkan penghapusan sarana dan prasarana/perlengkapan/asset ;melaksanakan pembinaan staf; dan melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh sekretaris terkait tugasnya.

### **4) Sub Bagian Program**

Melaksanakan pengumpulan, pengolahan, perencanaan, penyusunan, monitoring, pelaporan dan evaluasi program kerja;melaksanakan fasilitasi dan penyelarasan program dan penganggaran di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang;melaksanakan dan mengembangkan sistem informasi Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang; melaksanakan

sosialisasi program di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang; melaksanakan penyusunan laporan tahunan, laporan triwulan, laporan bulanan, laporan pertanggung jawaban dan laporan kinerja; melaksanakan penyusunan laporan Standar Pelayanan Minimal (SPM); menyiapkan rencana umum pengadaan; membuat rencana kerja tahunan; dan melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris terkait tugasnya.

#### **5) Sub Bagian Keuangan**

Menyusun program dan kegiatan bidang keuangan, menyelenggarakan pelayanan administrasi keuangan rutin, melaksanakan pembukuan keuangan, menyusun laporan keuangan rutin, memelihara bahan dan penyelenggaraan dokumen keuangan serta membuat laporan pertanggung jawaban keuangan sesuai dengan peraturan perundang-undangan; mengidentifikasi dan menginventarisasi sumber-sumber penerimaan dinas; mengatur dan menjalankan administrasi keuangan sesuai pedoman akuntansi pemerintah dan ketentuan perundang-undangan; mengawasi dan melaksanakan verifikasi administrasi keuangan; membina dan mengatur penatausahaan perbendaharaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku; membuat evaluasi pelaporan kemajuan penggunaan anggaran (rencana dan realisasi) secara berkala; menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas di bidangnya; dan melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris Dinas terkait tugasnya.

## **6) Bidang Bina Teknik Dan Jasa Kontruksi**

Bidang Bina Teknik Dan Jasa Konstruksi dipimpin oleh Kepala Bidang Bina Teknik Dan Jasa Konstruksi mempunyai tugas membantu kepala dinas dalam mengelola urusan Pembinaan Teknik dan Jasa Bidang Bina Teknik Dan Jasa Konstruksi dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyelenggarakan fungsi: pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan terkait pelaksanaan program dan kegiatan dinas baik fisik dan nonfisik. perencanaan dan pengawasan teknis bidang ke-PU an; penyusunan rencana umum pengembangan jaringan jalan, fungsi dan status jalan kabupaten; pengelolaan sistem manajemen jalan/jembatan; penyusunan prioritas penanganan jaringan jalan dan jembatan; pelaksanaan justifikasi teknis; pengawasan pemanfaatan jalan; pengoordinasian, sinkronisasi dan konsultasi terkait pembinaan teknik dan jasa konstruksi; pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan terkait tugas dan fungsinya.

## **7) Seksi Pembinaan Jasa Konstruksi**

Melaksanakan pembinaan bidang pengembangan administrasi, pembinaan bidang pengembangan kualitas konstruksi dan analisis dampak lingkungan konstruksi; melaksanakan pembinaan bidang pengadaan jasa konstruksi; melaksanakan sosialisasi peraturan perundang-undangan atas jasa konstruksi yang baru berlaku; melaksanakan bantuan teknis dalam bentuk penyuluhan/sosialisasi standar teknis dan peraturan teknis yang

berhubungan dengan konstruksi ke-PUan; menyusun dan mempersiapkan laporan terkait pelaksanaan kegiatan; melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan terkait tugasnya.

#### **8) Seksi Perencanaan Bina Teknik**

Melaksanakan survey, investigasi dan evaluasi desain penanganan infrastruktur bidang ke-PUan; menyusun perencanaan teknis infrastruktur bidang ke-PUan; melaksanakan pengadaan jasa konsultan; melaksanakan pembahasan dan evaluasi justifikasi teknis; menginventarisir panjang, jumlah dan kondisi jalan/jembatan; menyusun dan mempersiapkan laporan terkait pelaksanaan kegiatan; melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan terkait tugasnya.

#### **9) Seksi Pengawasan dan Pengendalian**

Melaksanakan pengawasan, evaluasi dan pengendalian terkait pelaksanaan kegiatan penanganan jalan/jembatan, pengujian mutu konstruksi serta kegiatan ke-PU an lainnya; melaksanakan pengadaan jasa konsultan; membahas dan mengevaluasi justifikasi teknis; menyusun pelaporan hasil monitoring dan evaluasi pelaksanaan kegiatan ke-PU an secara berkala maupun insidental; melaksanakan kegiatan penunjang lainnya yang mendukung kelancaran pelaksanaan pengawasan dan pengendalian kegiatan ke-PU an; melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan terkait tugasnya.

## **10) Bidang Jalan dan Jembatan**

Bidang Jalan dan Jembatan dipimpin oleh Kepala Bidang Jalan Dan Jembatan mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan dinas dalam bidang jalan dan jembatan serta pengembangannya yang menjadi tanggung jawab Pemerintah Kabupaten. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat 1 (satu) Kepala Bidang Jalan Dan Jembatan mempunyai fungsi :pembangunan, pemeliharaan dan pengembangan infrastruktur jalan dan jembatan termasuk manajemen pengelolaannya; pengelolaan dan pengendalian penanganan infrastruktur jalan dan jembatan; penetapan status, kelas dan fungsi jalan dan jembatan.pemberian izin dan pengawasan pembangunan jalan bebas hambatan dan lintas Kabupaten yang dibangun oleh prakarsa daerah, pembinaan, pengelolaan dan pengujian mutu konstruksi jalan dan jembatan.pengordinasian, sinkronisasi dan konsultasi terkait pembangunan, pemeliharaan dan pengembangan infrastruktur jalan dan jembatan; pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan terkait tugas dan fungsinya.

## **11) Seksi Pembangunan Jalan dan Jembatan**

Melaksanakan pembangunan jalan dan jembatan termasuk manajemen pengelolaannya; menyusun urutan prioritas pembangunan jalan/jembatan.menyusun studi kelayakan gambar RAB serta syarat teknis jalan/jembatan yang akan dibangun;

melaksanakan pengawasan dan evaluasi terhadap pelaksanaan pembangunan jalan/ jembatan; menyusun dan mempersiapkan laporan terkait pelaksanaan kegiatan; melaksanakan kegiatan lainnya yang mendukung kelancaran pelaksanaan pembangunan jalan/jembatan; melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan terkait tugasnya.

## **12) Seksi Pemeliharaan Jalan Dan Jembatan**

Melaksanakan pemeliharaan jalan dan jembatan serta upaya penanggulangan kerusakannya; mengelola manajemen pemeliharaan jalan dan jembatan; menyusun dan melaksanakan jalan dan jembatan; menginventarisir data-data tentang pemeliharaan jalan dan jembatan; menyusun urutan prioritas pemeliharaan jalan dan jembatan; menyusun studi kelayakan; melaksanakan pengawasan dan evaluasi terhadap pelaksanaan pemeliharaan jalan dan jembatan; menyusun dan mempersiapkan laporan terkait pelaksanaan kegiatan; melaksanakan kegiatan penunjang lainnya yang mendukung kelancaran pelaksanaan pemeliharaan jalan dan jembatan; melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan terkait tugasnya.

## **13) Seksi Pengembangan Infrastruktur Wilayah**

Menyusun petunjuk teknis bidang pengembangan infrastruktur wilayah; melaksanakan pengembangan, operasi dan pemeliharaan infrastruktur wilayah termasuk manajemen pengelolaannya; melaksanakan pengendalian dan pengaturan pengembangan

infrastruktur wilayah; menyusun dan mempersiapkan laporan pelaksanaan pengembangan infrastruktur wilayah; melaksanakan pembinaan teknis terkait pembangunan dan pengembangan infrastruktur wilayah; menyusun dan mempersiapkan laporan terkait pelaksanaan kegiatan; melaksanakan kegiatan lainnya yang mendukung pengembangan infrastruktur wilayah; melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan terkait tugasnya.

#### **14) Bidang Penataan Ruang**

Mempunyai tugas merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis dalam bidang Penataan Ruang yang menjadi tanggung jawab Pemerintah Kabupaten. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana tersebut pada ayat (1), Bidang Penataan Ruang mempunyai fungsi: penyiapan bahan dalam rangka penyusunan kebijakan penataan ruang; pelaksanaan koordinasi, konsultasi, sinkronisasi dan pembinaan dalam penataan ruang; penyusunan kebijakan perizinan pemanfaatan ruang; pelaksanaan kegiatan lainnya yang terkait dengan penataan ruang; pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan terkait tugas dan fungsinya.

#### **15) Seksi Perencanaan Penataan Ruang**

Memfasilitasi dan membina dalam hal perencanaan penataan ruang kabupaten dan kawasan; menghimpun, mengolah, menyimpan, memelihara, memperbaharui data dan informasi dalam rangka penyusunan kebijakan perencanaan penataan ruang; memfasilitasi peningkatan peran serta masyarakat dalam

perencanaan penataan ruang; menyusun dan mempersiapkan laporan terkait pelaksanaan kegiatan; dan melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan terkait tugasnya.

#### **16) Seksi Pemanfaatan Ruang**

Memfasilitasi dan membina dalam hal pemanfaatan ruang kabupaten dan kawasan; menghimpun, mengolah, menyimpan, memelihara, memperbaharui data dan informasi dalam rangka penyusunan kebijakan pemanfaatan ruang; menyusun kebijakan perizinan pemanfaatan ruang; memfasilitasi peningkatan peran serta masyarakat dalam pemanfaatan ruang; menyusun dan mempersiapkan laporan terkait pelaksanaan kegiatan; dan melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan terkait tugasnya.

#### **17) Seksi Pengawasan dan Pengendalian Pemanfaatan Ruang**

Menyiapkan bahan dalam rangka penyusunan kebijakan pengawasan dan pengendalian pemanfaatan ruang; mengkoordinasikan, memfasilitasi dan melaksanakan pengawasan dan pengendalian pemanfaatan ruang yang meliputi pengawasan, pemeriksaan, penyidikan dan penertiban pemanfaatan ruang; memfasilitasi peningkatan peran serta masyarakat dalam pengawasan dan pengendalian pemanfaatan ruang; menyusun dan mempersiapkan laporan terkait pelaksanaan kegiatan; dan melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan terkait tugasnya.

### **18) Bidang Prasarana, Sarana Dan Utilitas Umum**

Mempunyai tugas melaksanakan kegiatan bidang Prasarana, Sarana dan Utilitas Umum yang menunjang kegiatan ke-PU an yang menjadi tanggung jawab Pemerintah Kabupaten. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana tersebut pada ayat (1), bidang Prasarana, Sarana dan Utilitas Umum mempunyai fungsi: pembangunan dan pemeliharaan prasarana, sarana dan utilitas umum bidang ke-PU an termasuk manajemen pengelolaannya; pelaksanaan koordinasi, konsultasi, sinkronisasi dan pembinaan dalam bidang Prasarana, Sarana dan Utilitas Umum pengawasan dan pengendalian pemanfaatan prasarana, sarana serta utilitas umum yang menunjang kegiatan ke-PU an pelaksanaan kegiatan lainnya yang terkait prasarana, sarana dan utilitas umum bidang ke-PU an dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan terkait tugas dan fungsinya.

### **19) Seksi Pembangunan dan Pemeliharaan Prasarana**

Melaksanakan pengembangan, operasi dan pemeliharaan Prasarana dan Sarana ke-PU an melaksanakan pengaturan dan pengendalian pemanfaatan prasarana dan sarana ke-PU an menyusun dan mempersiapkan laporan hasil pelaksanaan tugas di bidangnya; melaksanakan kegiatan-kegiatan lainnya yang mendukung kelancaran pembangunan/pemeliharaan prasarana dan sarana ke-PU an; dan melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan terkait tugasnya.

**20) Seksi Pembangunan/Pemeliharaan Utilitas Umum**

Melaksanakan pengembangan, operasi dan pemeliharaan utilitas umum; melaksanakan pengaturan dan pengendalian pemanfaatan utilitas umum; menyusun dan mempersiapkan laporan hasil pelaksanaan tugas dibidangnya; melaksanakan kegiatan-kegiatan lainnya yang mendukung kelancaran pembangunan/ pemeliharaan utilitas umum bidang ke-PU an dan melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan terkait tugasnya.

**21) Seksi Operasional Alat Berat dan Laboratorium**

Melaksanakan pengujian material dan pengujian mutu konstruksi jalan/jembatan; melaksanakan pengembangan teknologi terapan di bidang ke- PU an; melaksanakan kajian, penelitian dan pengembangan teknologi bidang ke – PU an; melaksanakan pengaturan dan pengelolaan pelaksanaan pengujian material bahan bangunan melaksanakan pengendalian, pengawasan dan pemeliharaan peralatan (alat berat dan alat laboratorium) yang dikuasai dinas melaksanakan pengelolaan laboratorium melaksanakan urusan/kegiatan lainnya yang mendukung kelancaran operasional alat berat dan laboratorium menyusun dan mempersiapkan laporan hasil pelaksanaan tugas dibidangnya dan melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan terkait tugasnya.

## 22) UPT Dinas

UPT Dinas dipimpin oleh Kepala UPT Dinas yang mempunyai tugas membantu kepala dinas sesuai bidang tugas yang diurusi. Pembentukan UPT Dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

## 2. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data primer dari 35 orang pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini. Peneliti membedakan responden berdasarkan kriteria; jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir. Adapun karakteristik responden peneliti sajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.1. Jenis Kelamin Responden**

		<b>Jenis Kelamin</b>			
		<i>Frequen cy</i>	<i>Perce nt</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Laki-laki	26	74.3	74.3	74.3
	Perempuan	9	25.7	25.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.1. diketahui bahwa dari 35 orang responden, mayoritas pegawai merupakan pegawai dengan jenis kelamin laki-laki dengan persentasi sebesar 74,3% atau sebanyak 26 orang pegawai merupakan pegawai laki-laki, sedangkan sisanya sebesar 25,7% atau sebanyak 9 orang pegawai berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan adalah laki-laki.

**Tabel 4.2. Usia Responden**

Usia Responden					
		<i>Frequen cy</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	≤ 20 tahun	10	28.6	28.6	28.6
	21-30 tahun	15	42.9	42.9	71.4
	31-40 tahun	6	17.1	17.1	88.6
	41-50 tahun	2	5.7	5.7	94.3
	> 50 tahun	2	5.7	5.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.2 diketahui bahwa mayoritas responden merupakan pegawai dengan usia 21-30 tahun dengan persentase sebesar 42,9% atau sebanyak 15 orang pegawai berusia 21-30 tahun; sebesar 28,6% atau sebanyak 10 orang pegawai berusia ≤ 20 tahun; sebesar 17,1% atau sebanyak 6 orang pegawai berusia 31-40 tahun; sebesar 5,7% atau sebanyak 2 orang pegawai masing-masing berusia 41-50 tahun dan > 50 tahun.

**Tabel 4.3. Pendidikan Terakhir Responden**

Pendidikan Terakhir					
		<i>Freque ncy</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	SMA/SMK	12	34.3	34.3	34.3
	D3	21	60.0	60.0	94.3
	S1	2	5.7	5.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS veri 25.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.3 diketahui bahwa mayoritas pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan berpendidikan terakhir D3 dengan persentase sebesar 60% atau sebanyak 21 orang; sebesar 34,3% atau sebanyak 12 orang pegawai berpendidikan SMA/SMK dan sebesar 5,7% atau sebanyak 2 orang pegawai berpendidikan S1.

### 3. Deskripsi Variabel Penelitian

Data yang penulis peroleh selama penelitian merupakan data primer hasil penyebaran kuesioner kepada 35 orang responden. Kuesioner berisi 32 pernyataan dengan masing-masing pernyataan memiliki 5 alternatif jawaban yaitu:

- a) Sangat Tidak Setuju (STS) dengan nilai 1
- b) Tidak Setuju (TS) dengan nilai 2
- c) Netral (N) dengan nilai 3
- d) Setuju (S) dengan nilai 4
- e) Sangat Setuju (SS) dengan nilai 5

**Tabel 4.4. Analisis Deskriptif Variabel Kepemimpinan (X1)**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pimpinan membuat kebijakan yang dapat menjadi solusi atas permasalahan yang ada di perusahaan.	35	1	5	3.37	1.516
Pimpinan dapat membuat kebijakan yang efektif memecahkan masalah yang ada di perusahaan.	35	2	5	4.40	.812
Pimpinan dapat memberikan motivasi yang baik untuk anggota karyawannya.	35	2	5	3.83	1.248
Pimpinan mampu mendorong semangat kerja karyawan	35	2	5	4.37	.973
Pimpinan dapat berkomunikasi dengan efektif terhadap anggota karyawannya	35	2	5	4.29	.957
Pimpinan mampu menyampaikan pesan yang diikuti	35	1	5	3.71	1.487

oleh anggota karyawannya.					
Pimpinan mampu mengendalikan perilaku bawahannya.	35	2	5	4.06	.802
Pimpinan dapat mendorong bawahannya untuk bekerja lebih baik	35	2	5	3.97	1.175
Valid N (listwise)	35				

Sum-[xxhber: Hasil pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.4 diketahui bahwa dari 8 pernyataan yang peneliti ajukan, pada pernyataan X11 yaitu “Pimpinan membuat kebijakan yang dapat menjadi solusi atas permasalahan yang ada di perusahaan.” memiliki rata-rata jawaban paling rendah diantara yang lainnya yaitu 3,37 yang berarti bahwa beberapa responden tidak setuju bahwa pimpinan tidak membuat kebijakan yang dapat menjadi solusi atas permasalahan yang ada di perusahaan.

**Tabel 4.5. Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (X2)**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Karyawan termotivasi untuk mendapatkan prestasi kerja yang baik.	35	1	6	3.49	1.422
Karyawan terdorong untuk mencapai suatu prestasi kerja yang lebih baik.	35	2	6	3.83	.891
Karyawan terdorong bekerja dengan baik karena adanya dorongan dari rekan kerja	35	2	6	3.80	1.079
Karyawan termotivasi dalam bekerja karena peran dari lingkungan sosial di kantor.	35	1	6	3.46	1.245
Karyawan merasa tertarik untuk mencapai suatu	35	2	6	3.94	.998

jabatan lebih tinggi.					
Karyawan terdorong bekerja untuk menjadi pimpinan perusahaan	35	1	5	3.69	.932
Anda termotivasi bekerja mencapai kinerja yang maksimal	35	2	6	3.94	1.349
Anda terdorong untuk memberikan kontribusi yang besar pada instansi anda	35	1	6	3.54	1.245
Valid N (listwise)	35				

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.5 diketahui bahwa dari 8 pernyataan yang peneliti ajukan, pada pernyataan X21 yaitu “Karyawan termotivasi untuk mendapatkan prestasi kerja yang baik.” memiliki rata-rata jawaban paling rendah diantara yang lainnya yaitu 3,49 yang berarti bahwa beberapa responden berpendapat bahwa karyawan tidak termotivasi untuk mendapatkan prestasi kerja yang baik.

**Tabel 4.6. Analisis Deskriptif Variabel Kondisi Kerja (X3)**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Anda merasa nyaman dalam bekerja karena adanya penerangan yang cukup baik di tempat anda bekerja.	35	2	5	3.51	.742
Anda nyaman dalam bekerja karena kantor cukup terang.	35	2	5	3.40	.695
Anda merasa nyaman dalam bekerja karena suhu udara yang cukup selama bekerja.	35	2	4	3.09	.658
Suhu udara tidak panas sehingga anda nyaman dalam bekerja	35	2	5	3.34	.765
Anda tidak	35	2	5	3.34	.765

merasakan suara bising selama bekerja					
Anda nyaman bekerja karena ruangan kantor tidak bising.	35	2	4	3.09	.658
Ruang kerja anda memiliki suasana warna yang membuat anda semangat dalam bekerja.	35	2	4	3.26	.741
Anda merasa ruang gerak yang cukup leluasa dalam bekerja sehingga merasa lebih aman dan nyaman.	35	2	4	3.26	.741
Valid N (listwise)	35				

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.6 diketahui bahwa dari 8 pernyataan yang peneliti ajukan, pada pernyataan X36 yaitu “Anda nyaman dalam bekerja karena ruangan kantor tidak bising.” memiliki rata-rata jawaban paling rendah diantara yang lainnya yaitu 3,09 yang berarti bahwa beberapa responden berpendapat bahwa pegawai tidak nyaman dalam bekerja karena ruangan kantor bising.

**Tabel 4.7. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Karyawan memenuhi kualitas standar kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan secara konsisten	35	2	4	3.09	.702
Karyawan mampu bekerja dengan sempurna sesuai tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.	35	2	5	3.37	.770
Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas dan	35	2	5	3.49	.742

tanggung jawab.					
Karyawan dapat bekerja sesuai dengan jumlah pekerjaan yang ditetapkan.	35	2	5	3.57	.698
Karyawan mampu bekerja sesuai prosedur yang telah ditetapkan.	35	2	5	3.43	.739
Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.	35	2	5	3.46	.741
Karyawan berinisiatif membantu rekan kerja yang kesulitan menyelesaikan tugasnya.	35	2	5	3.29	.750
Karyawan dapat bekerja sama dalam menyelesaikan permasalahan yang ada di perusahaan.	35	2	5	3.40	.812
Valid N (listwise)	35				

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.7 diketahui bahwa dari 8 pernyataan yang peneliti ajukan, pada pernyataan Y1 yaitu “Karyawan memenuhi kualitas standar kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan secara konsisten” memiliki rata-rata jawaban paling rendah diantara yang lainnya yaitu 3,09 yang berarti bahwa karyawan merasa tidak memenuhi kualitas standar kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan secara konsisten.

#### 4. Uji Kualitas Data

##### a) Uji Validitas

Sebuah kuesioner dinyatakan valid apabila kuesioner tersebut dapat menyatakan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pada penelitian ini peneliti menggunakan aplikasi pengolah data SPSS.

Kuesioner dinyatakan valid apabila memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* pada hasil pengolahan SPSS lebih dari 0,30.

**Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)**

<i>Item-Total Statistics</i>				
	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
Pimpinan membuat kebijakan yang dapat menjadi solusi atas permasalahan yang ada di perusahaan.	28.63	26.476	.380	.800
Pimpinan dapat membuat kebijakan yang efektif memecahkan masalah yang ada di perusahaan.	27.60	29.659	.496	.775
Pimpinan dapat memberikan motivasi yang baik untuk anggota karyawannya.	28.17	26.205	.543	.764
Pimpinan mampu mendorong semangat kerja karyawan	27.63	29.593	.394	.786
Pimpinan dapat berkomunikasi dengan efektif terhadap anggota karyawannya	27.71	27.210	.659	.751
Pimpinan mampu menyampaikan pesan yang diikuti oleh anggota karyawannya.	28.29	22.798	.683	.737
Pimpinan mampu mengendalikan perilaku bawahannya.	27.94	31.938	.234	.802

Pimpinan dapat mendorong bawahannya untuk bekerja lebih baik	28.03	24.970	.711	.735
--	-------	--------	------	------

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.8 diketahui bahwa uji validitas variabel kepemimpinan, diketahui bahwa nilai uji validitas pernyataan X17 bernilai 0,234 yang berarti pernyataan tersebut tidak valid. Pada uji validitas pernyataan yang tidak valid tidak dimasukkan atau dihapus pada uji validitas berikutnya.

**Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)**

<i>Item-Total Statistics</i>				
	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
Pimpinan membuat kebijakan yang dapat menjadi solusi atas permasalahan yang ada di perusahaan.	24.57	23.605	.410	.810
Pimpinan dapat membuat kebijakan yang efektif memecahkan masalah yang ada di perusahaan.	23.54	27.255	.475	.790
Pimpinan dapat memberikan motivasi yang baik untuk anggota karyawannya.	24.11	23.281	.589	.766
Pimpinan mampu mendorong semangat kerja karyawan	23.57	27.429	.350	.805
Pimpinan dapat berkomunikasi dengan efektif terhadap anggota karyawannya	23.66	25.114	.616	.767
Pimpinan mampu	24.23	20.417	.693	.744

menyampaikan pesan yang diikuti oleh anggota karyawannya.				
Pimpinan dapat mendorong bawahannya untuk bekerja lebih baik	23.97	22.558	.716	.743

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.9 dinyatakan hasil output dari pengolahan SPSS untuk uji validitas variabel kepemimpinan ditunjukkan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Dari 8 pernyataan yang di uji, hanya 7 pernyataan yang dinyatakan valid yaitu X11, X12, X13, X14, X15, X16 dan X18 karena memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih dari 0,30.

**Tabel 4.10. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)**

<i>Item-Total Statistics</i>				
	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
Karyawan termotivasi untuk mendapatkan prestasi kerja yang baik.	26.20	26.459	.577	.781
Karyawan terdorong untuk mencapai suatu prestasi kerja yang lebih baik.	25.86	33.126	.293	.815
Karyawan terdorong bekerja dengan baik karena adanya dorongan dari rekan kerja	25.89	30.810	.413	.803
Karyawan termotivasi dalam bekerja karena peran dari lingkungan sosial di kantor.	26.23	26.299	.711	.758
Karyawan merasa tertarik untuk mencapai suatu jabatan lebih tinggi.	25.74	29.550	.588	.781

Karyawan terdorong bekerja untuk menjadi pimpinan perusahaan	26.00	29.235	.677	.772
Anda termotivasi bekerja mencapai kinerja yang maksimal	25.74	30.608	.301	.826
Anda terdorong untuk memberikan kontribusi yang besar pada instansi anda	26.14	26.244	.716	.757

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.10 diketahui bahwa uji validitas variabel kepemimpinan, diketahui bahwa nilai uji validitas pernyataan X22 bernilai 0,293 yang berarti pernyataan tersebut tidak valid. Pada uji validitas pernyataan yang tidak valid tidak dimasukkan atau dihapus pada uji validitas berikutnya.

**Tabel 411. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)**

<i>Item-Total Statistics</i>				
	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
Karyawan termotivasi untuk mendapatkan prestasi kerja yang baik.	22.37	23.182	.579	.788
Karyawan terdorong bekerja dengan baik karena adanya dorongan dari rekan kerja	22.06	27.055	.437	.809
Karyawan termotivasi dalam bekerja karena peran dari lingkungan sosial di kantor.	22.40	23.129	.705	.763
Karyawan merasa tertarik untuk mencapai suatu jabatan lebih tinggi.	21.91	25.963	.606	.785
Karyawan terdorong bekerja	22.17	26.205	.634	.783

untuk menjadi pimpinan perusahaan				
Anda termotivasi bekerja mencapai kinerja yang maksimal	21.91	26.904	.315	.836
Anda terdorong untuk memberikan kontribusi yang besar pada instansi anda	22.31	23.163	.702	.764

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.11 dinyatakan hasil output dari pengolahan SPSS untuk uji validitas variabel motivasi kerja ditunjukkan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Dari 8 pernyataan yang di uji, hanya 7 pernyataan yang dinyatakan valid yaitu X21, X23, X24, X25, X26, X27 dan X28 karena memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih dari 0,30.

**Tabel 4.12. Uji Validitas Variabel Kondisi Kerja (X3)**

<i>Item-Total Statistics</i>				
	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
Anda merasa nyaman dalam bekerja karena adanya penerangan yang cukup baik di tempat anda bekerja.	22.77	12.593	.370	.831
Anda nyaman bekerja karena kantor cukup terang.	22.89	12.457	.439	.821
Anda merasa nyaman dalam bekerja karena suhu udara yang cukup selama bekerja.	23.20	11.988	.586	.803
Suhu udara tidak panas sehingga anda nyaman dalam bekerja	22.94	11.232	.639	.794
Anda tidak	22.94	11.232	.639	.794

merasakan suara bising selama bekerja				
Anda nyaman dalam bekerja karena ruangan kantor tidak bising.	23.20	11.988	.586	.803
Ruang kerja anda memiliki suasana warna yang membuat anda semangat dalam bekerja.	23.03	11.617	.579	.803
Anda merasa ruang gerak yang cukup leluasa dalam bekerja sehingga merasa lebih aman dan nyaman.	23.03	11.617	.579	.803

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.12 dinyatakan hasil output dari pengolahan SPSS untuk uji validitas variabel kondisi kerja ditunjukkan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Dari 8 pernyataan yang di uji, seluruh pernyataan yang dinyatakan valid karena memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih dari 0,30.

**Tabel 4.13. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

<i>Item-Total Statistics</i>				
	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
Karyawan memenuhi kualitas standar kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan secara konsisten	24.00	13.412	.389	.823
Karyawan mampu bekerja dengan sempurna sesuai tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.	23.71	11.387	.755	.772
Karyawan mampu menyelesaikan	23.60	12.306	.585	.798

pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab.				
Karyawan dapat bekerja sesuai dengan jumlah pekerjaan yang ditetapkan.	23.51	13.257	.425	.819
Karyawan mampu bekerja sesuai prosedur yang telah ditetapkan.	23.66	11.644	.736	.776
Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.	23.63	13.593	.322	.833
Karyawan berinisiatif membantu rekan kerja yang kesulitan menyelesaikan tugasnya.	23.80	13.106	.411	.821
Karyawan dapat bekerja sama dalam menyelesaikan permasalahan yang ada di perusahaan.	23.69	11.163	.753	.771

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.13 dinyatakan hasil output dari pengolahan SPSS untuk uji validitas variabel kinerja pegawai ditunjukkan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Dari 8 pernyataan yang di uji, seluruh pernyataan yang dinyatakan valid karena memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih dari 0,30.

#### **b) Uji Reliabilitas**

Sebuah kuesioner dinyatakan reliabel atau handal apabila jawaban terhadap pernyataan dari masa ke masa selalu konsisten atau stabil.

Kuesioner dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70 namun jika nilai 0,60 – 0,70 masih dapat dinyatakan reliabel.

**Tabel 4.14. Uji Reliabilitas**

<i>Reliability Statistics</i>		
<i>Constant</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
Kepemimpinan (X1)	.802	7
Motivasi (X2)	.815	7
Kondisi Kerja (X3)	.827	8
Kinerja Pegawai (Y)	.824	8

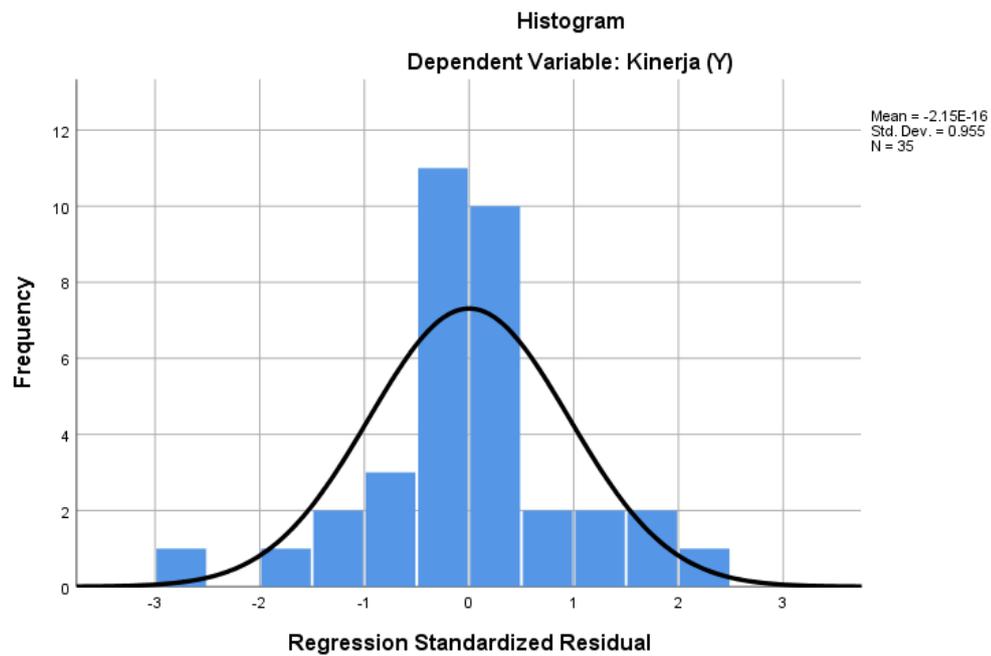
Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.14 didapat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel kepemimpinan sebesar 0,802; variabel motivasi sebesar 0,815; variabel kondisi kerja sebesar 0,827 dan variabel kinerja pegawai sebesar 0,824. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel dinyatakan reliabel atau handal karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,70.

## 5. Uji Asumsi Klasik

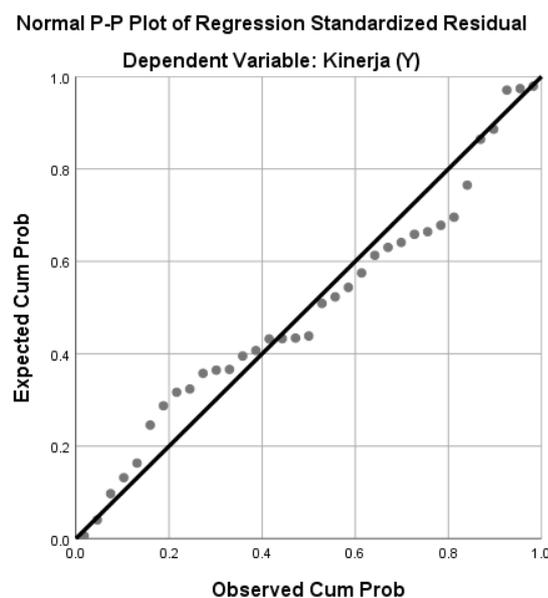
### a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan agar model regresi yang ada dalam penelitian ini terbebas dari kesalahan prediksi dengan menggunakan histogram dan P-P Plot.



**Gambar 4.2. Histogram Uji Normalitas Terhadap Kinerja Pegawai**  
*Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 25.0 (202)*

Berdasarkan Gambar 4.2 diketahui bahwa histogram tersebut membentuk kurva berbentuk lonceng dengan puncak kurva berada tepat di tengah kurva. Kesimpulan dari gambar tersebut adalah data pada penelitian ini terdistribusi dengan normal.



**Gambar 4.3. P-P Plot Uji Normalitas Terhadap Kinerja Pegawai**  
*Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)*

Berdasarkan Gambar 4.3 diketahui bahwa titik data penyebaran data sesungguhnya menyebar berada disekitar garis diagonal. Kesimpulan dari gambar tersebut adalah data pada penelitian ini terdistribusi dengan normal.

#### b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas dengan melihat nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation (VIF)*.

**Tabel 4.15. Uji Multikolinieritas**

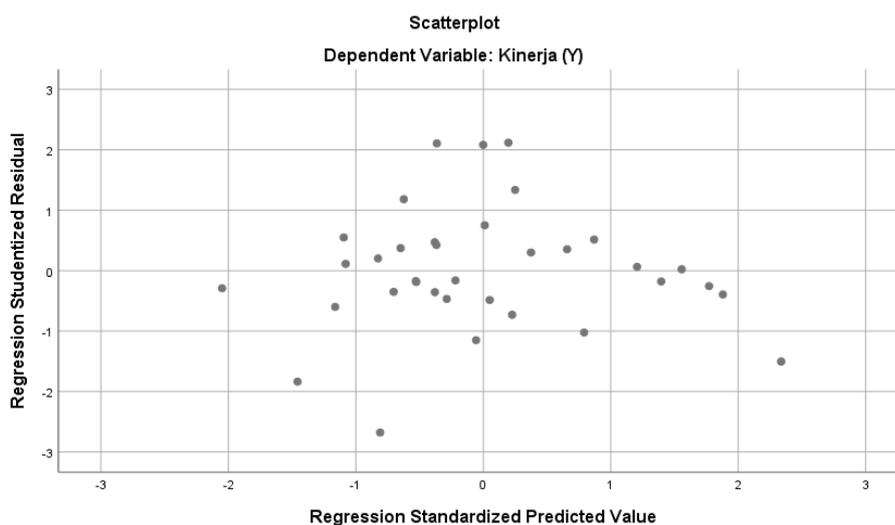
<i>Coefficients<sup>a</sup></i>		
	<i>Collinearity Statistic</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
(Constant)		
Kepemimpinan (X1)	.859	1.164
Motivasi (X2)	.991	1.009
Kondisi Kerja (X3)	.865	1.156

*Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.15 diketahui bahwa nilai dari *Tolerance Value* variabel kepemimpinan sebesar 0,859; variabel motivasi sebesar 0,991; variabel kondisi kerja sebesar 0,865 dan nilai VIF variabel kepemimpinan sebesar 1,164; variabel motivasi sebesar 1,009; variabel kondisi kerja sebesar 1,156. Kesimpulan yang didapat dari tabel tersebut adalah seluruh variabel terbebas dari multikolinieritas karena nilai *Tolerance Value* masing-masing variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

### c) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji terjadinya perbedaan *varians residual* dari satu periode ke periode pengamatan lainnya menggunakan uji grafik *scatterplot* hasil pengolahan SPSS.



**Gambar 4.4. Scatterplot Uji Heterokedastisitas Terhadap Kinerja Karyawan**  
*Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)*

Berdasarkan Gambar 4.4 terlihat bahwa scatterplot menunjukkan titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau garis trend tertentu atau dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini terbebas dari heterokedastisitas atau dengan kata lain variabel yang diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

## 6. Uji Kesesuaian

### a) Uji t

Uji t atau uji parsial menunjukkan seberapa berpengaruh suatu variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.16. Uji t (Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>			
	Model	t	Sig.
1	(Constant)	-118	.907
	Kepemimpinan	2.456	.020
	Motivasi	6.468	.000
	Kondisi Kerja	2.722	.011

a. *Dependent Variable: Kinerja (Y)*

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.16 diketahui bahwa nilai t-hitung variabel kepemimpinan sebesar 2,456 dan tingkat signifikansi sebesar 0,20; variabel motivasi sebesar 6,468 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000; variabel kondisi kerja sebesar 2,722 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,011. Nilai t-tabel pada penelitian ini yaitu  $Df = n - k$ ; ( $Df = 35 - 4 = 31$ ) dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel. Nilai t-tabel sesuai dengan Df pada lampiran t-tabel adalah sebesar 1,695. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan kondisi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai t-hitung dari masing-masing variabel lebih besar dari t-tabel serta tingkat signifikansi dari masing-masing variabel lebih kecil dari 5% (0,05).

#### **b) Uji F (Simultan)**

Uji F atau uji simultan (Anova) pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh simultan variabel-variabel independent terhadap variabel dependen dengan melihat nilai F-hitung.

**Tabel 4.17. Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	330.900	3	110.300	16.295	.000 <sup>b</sup>
	Residual	209.843	31	6.769		
	Total	540.743	34			
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)						
b. Predictors: (Constant), Kondisi Kerja (X3), Motivasi Kerja (X2), Kepemimpinan (X1)						

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.17 diketahui bahwa nilai F-hitung sebesar 16,295 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai F-tabel pada penelitian ini diperoleh dengan mencari nilai Df-1 dan Df2 dimana Df-1 yaitu  $k - 1$  ( $4 - 1 = 3$ ) dan Df-2 yaitu  $n - 4$  ( $35 - 4 = 31$ ); nilai dari F-tabel pada penelitian ini sesuai dengan F-tabel yaitu 2,91. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja dan kondisi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### c) Regresi Linier Berganda

Teknik analisa pada penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan melihat persamaan pada tabel *Unstandardized Coefficients* hasil pengolahan SPSS.

**Tabel 4.18. Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	-.621	5.253
	Kepemimpinan	.209	.085
	Motivasi	.504	.078
	Kondisi Kerja	.336	.123
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)			

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.18 persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = -0,621 + 0,209X_1 + 0,504X_2 + 0,336X_3 + \varepsilon$$

Dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa:

- 1) Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap 0 (nol) maka nilai dari kinerja pegawai adalah sebesar -0,621.
- 2) Jika terjadi peningkatan kepemimpinan sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,209 atau sebesar 20,9%.
- 3) Jika terjadi peningkatan motivasi sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,504 atau sebesar 50,4%.
- 4) Jika terjadi peningkatan kondisi kerja sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,336 atau sebesar 33,6%.

#### d) Koefisien Determinasi

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi perubahan variabel bebas terhadap variabel terikat dengan melihat nilai *Adjusted R Square* pada tabel hasil pengolahan SPSS.

**Tabel 4.19. Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.782 <sup>a</sup>	.612	.574	2.602
a. Predictors: (Constant), Kondisi Kerja (X3), Motivasi Kerja (X2), Kepemimpinan (X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja (Y)				

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.19 diketahui bahwa nilai dari *Adjusted R Square* sebesar 0,574 dapat diartikan bahwa variabel independen dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan, motivasi kerja dan kondisi kerja mampu menjelaskan variasi dari kinerja pegawai sebesar 57,4%; sedangkan sisanya 42,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepribadian.

Koefisien determinasi sebesar 57,4% juga mendukung teori Kasmir (2016:189) yang menyatakan bahwa dalam praktiknya tidak selamanya kinerja pegawai dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh pegawai itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik itu kinerja organisasi maupun kinerja individu.

## **B. Pembahasan**

### **1. Kepemimpinan Berpengaruh Positif Signifikan Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan.**

Hasil statistik pengolahan SPSS pada uji t (parsial) menunjukkan hasil nilai t-hitung variabel kepemimpinan jauh lebih besar dari t-tabel yaitu sebesar 2,456 dengan tingkat signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,020 dengan nilai dari t-tabel pada penelitian ini sebesar 1,695.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ngongo dan Duka (2020) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Stipas Keuskupan Agung

Kupang” didapat hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Stipas Keuskupan Agung Kupang.

Berdasarkan kedua penjelesan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan atau dengan kata lain tolak  $H_0$  terima  $H_1$ .

Hasil penelitian ini juga menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah poin ke-3 yaitu “Pemimpin tidak memotivasi pegawai sehingga berdampak pada kinerja yang tidak optimal.” Sehingga bagaimana kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan.

## **2. Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan.**

Hasil statistik pengolahan SPSS pada uji t (parsial) menunjukkan hasil nilai t-hitung variabel kepemimpinan jauh lebih besar dari t-tabel yaitu sebesar 6,468 dengan tingkat signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,00 dengan nilai dari t-tabel pada penelitian ini sebesar 1,695.

Penelitian yang dilakukan oleh Qomaria dan Hafidzi (2019) berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember” didapat hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember.

Berdasarkan kedua penjelesan di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan atau dengan kata lain tolak  $H_0$  terima  $H_1$ .

Hasil penelitian ini juga menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah poin ke-2 yaitu “Pegawai tidak bekerja sesuai dengan standar kerja yang ditentukan.” sehingga bagaimana motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan.

### **3. Kondisi Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan.**

Hasil statistik pengolahan SPSS pada uji t (parsial) menunjukkan hasil nilai t-hitung variabel kondisi kerja jauh lebih besar dari t-tabel yaitu sebesar 2,722 dengan tingkat signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,011 dengan nilai dari t-tabel pada penelitian ini sebesar 1,695.

Penelitian yang dilakukan oleh Matondang dan Sembiring (2018) berjudul “*The Effects of Employee Management Information System (SIMPEG), Workplace Environment and Human Resources Quality on Performance through Employee Motivation to Digital System*” didapat hasil bahwa kondisi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bidang SIMPEG.

Berdasarkan kedua penjelesan di atas, dapat disimpulkan bahwa kondisi kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja

pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan atau dengan kata lain tolak  $H_0$  terima  $H_1$ .

Hasil penelitian ini juga menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah poin ke-4 yaitu “Kondisi kerja yang kurang mendukung sehingga berdampak pada menurunnya kinerja pegawai.” sehingga bagaimana kondisi kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan.

#### **4. Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kondisi Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan.**

Hasil statistik pengolahan SPSS pada uji F (Anova) menunjukkan hasil nilai F-hitung jauh lebih besar dari t-tabel yaitu sebesar 16,295 dengan tingkat signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,00 dengan nilai dari F-tabel pada penelitian ini sebesar 2,91.

Berdasarkan penjelesan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja dan kondisi kerja berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan atau dengan kata lain tolak  $H_0$  terima  $H_1$ .

Hasil penelitian ini juga menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah poin ke-1 yaitu “Pegawai memiliki kinerja yang rendah sehingga banyak pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu.” sehingga bagaimana kepemimpinan, motivasi kerja dan kondisi kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengumpulan data, pengolahan data dan analisis data yang peneliti lakukan, kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan dengan nilai t-hitung sebesar 2,456 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,020.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan dengan nilai t-hitung sebesar 6,468 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000.
3. Kondisi kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan dengan nilai t-hitung sebesar 2,722 dengan tingkat sebesar 0,011.
4. Kepemimpinan, motivasi kerja dan kondisi kerja berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan dengan nilai F-hitung yaitu sebesar 16,295 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000.

#### **B. Saran**

Adapun saran yang ingin penulis sampaikan yaitu:

1. Bagi pihak instansi agar lebih tegas dalam memimpin bawahan namun tetap memperhatikan batasan-batasan yang ada seperti dengan memberi

teguran keras kepada pegawai yang terlambat hadir. Bagi pegawai agar selalu mendengarkan dan menjalankan perintah dari atasan seperti selalu hadir tepat waktu.

2. Bagi pihak instansi agar lebih memberikan motivasi terhadap karyawan seperti penambahan *reward* apabila telah bekerja sesuai target. Bagi pegawai agar selalu dapat memotivasi diri sebagai bentuk loyalitas terhadap instansi dengan cara seperti bekerja sesuai atau melampaui target.
3. Bagi pihak instansi agar lebih memperhatikan kondisi kerja pegawai seperti pemeliharaan pendingin ruangan dan penerangan secara berkala. Bagi pegawai agar selalu turut menjaga lingkungan dan kondisi kerja dengan cara rutin membersihkan area kerja.
4. Bagi peneliti selanjutnya untuk menambah variabel-variabel lain diluar penelitian ini agar dapat terjadi variasi terhadap penelitian dengan judul sejenis.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

- Astuty, W., Pasaribu, F., Rahayu, S., & Habibie, A. (2021). The influence of environmental uncertainty, organizational structure and distribution network competence on the quality of supply chain management information systems. *Uncertain Supply Chain Management*, 9(1), 116-124.
- Afandi, T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Edison (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Books.
- Ferine, K. F., Indrawan, M. I., Anwar, Y., Hsb, H. A., & Yanti, S. I. The determinant of Work Performance and Performance of Employees Civil Servants In Medan.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrawan, M. I. (2021). Enhance Effect of Performance, Motivation and Leadership in the Work Environment. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(3), 4331-4339.
- Kartono, K. (2018). *Pemimpin dan kepemimpinan*. Rajawali Pers.
- Kasmir, D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Komarudin, B. W. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Books.
- Mangkunegara, A.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesepuluh*. Bandung: PT. Rosda Karya.
- Manullang, M., & Pakpahan, M. (2013). *Metodologi Penelitian*. Cipta Rancana Media Pakpahan.
- Rianto, H., & Olivia, H. (2020). Penguatan Tata Kelola Dan Manajemen Keuangan Pada Pelaku Usaha Di Kawasan Wisata Tiga Ras Danau Toba. *JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri)*, 4(2), 291-299.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6*, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Robbins, S. P (2016). *Contemporary Human Behavior Theory: A Critical Perspective For Social Work*. Pearson Higher Ed.

- Rusiadi, D. R., & Hidayat, N. (2014). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel*.
- Sedarmayanti, G (2016). *Kepemerintahan yang Baik. & Good Corporate Governance "Tata Kelola Perusahaan yang Baik "*, Mandar Maju, Bandung.
- Sedarmayanti, M. S. (2016). *Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama, Jakarta.
- Siagian, F. T. (2011). Ownership structure and governance implementation: Evidence from Indonesia. *International Journal of Business, Humanities and Technology*, 1(3), 187-202.
- Steers, R. M., & Sánchez-Runde, C. J. (2017). Culture, motivation, and work behavior. *The Blackwell Handbook of Cross-Cultural Management*, 190-216.
- Sugiyono, P. (2016). *Metode penelitian kombinasi (mixed methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, D. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Caps.
- Thoha, M. (2016). *Kepemimpinan Dalam Manajemen, Edisi 1*. Jakarta, PT RajaGrafindo.
- Yukl, G. (2011). Contingency theories of effective leadership. *The SAGE handbook of leadership*, 24(1), 286-298.

## **Jurnal**

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47-62.
- Baihaqi, M. F., & Suharnomo, S. (2011). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (studi pada pt. yudhistira ghalia indonesia area yogyakarta)* (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).
- Farlen, F. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Yogyakarta: Universitas Pembangunan Nasional Veteran*.
- Hendritha L, N, Gerardus B, D (2020). Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawaistipas Keuskupan Agung Kupang. Forum Kajian Penelitian Pendidikan Keagamaan NTT <https://ejournal.org/index.php/selidik/article/view/8>
- Juharman (2019). The Effect Of Leadership Style, Work Environment And Work Motivation To The Work. Satisfaction Of Employees At Sungai Penuh City Youth And Sports Service. *Vol.18, No.2, October 2018 International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*.

- Mudayana, A. A. (2013). Pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Journal of Public Health)*, 4(2).
- Munandar, R. A. (2019). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Railink Cabang Medan* (Doctoral dissertation).
- Pancasila, Haryono, Sulisty (2020). Effects of Work Motivation and Leadership toward
- Rahayu, I. D., Al Musadieq, M., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Tetap Maintenance Department PT Badak Lng Bontang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 43(1), 1-9.
- Rivaldo (2021). Leadership and Motivation to Performance through Job Satisfaction of Hotel Employees at D'Merlion Batam. *The Winners, Vol. 22 No. 1 March 2021, 25-30*
- Roid S & Arif P (2018). Dampak Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kecamatan. *Vol. 2 No. 2 (2018): ISEI Business and Management Review*
- Sembiring, H. (2016). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman (Jurnal Akuntansi Dan Manajemen)*, 13(1).
- Widiantari, A. A. I. A., & Santoso, R. T. P. B. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Kuta-Bali. *Jurnal Ekonomi dan Pariwisata*, 14(2).  
 Work Satisfaction and Employee Performance: *Evidence from Indonesia. African Journal of Business Management*
- Zulfina, Matondang dan Sembiring (2020). The Effects of Employee Management Information System (SIMPEG), Workplace Environment and Human Resources Quality on Performance through Employee. Motivation to Digital System. *International Journal of Research and Review Vol.7; Issue: 7; July 2020*