



**PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI STUDI KASUS PADA DINAS  
SOSIAL KOTA MEDAN**

**SKRIPSI**

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

Oleh:

**MAYA SARI**  
NPM. 1615310359

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2021**



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

**PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : MAYA SARI  
NPM : 1615310359  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI STUDI KASUS PADA DINAS SOSIAL KOTA MEDAN

MEDAN, JANUARI 2021

**KETUA PROGRAM STUDI**

(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi. M.Si)

**DEKAN**

*a/n.*



(Dr. BAMBANG WIDJANARKO, S.E., M.M)

**PEMBIMBING I**

(ABDI SETIAWAN, S.E., M.SI)

**PEMBIMBING II**

(HARIANTO, 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 : MAYA SARI  
NPM : 1615310359  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : SI (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
(STUDI KASUS PADA DINAS SOSIAL KOTA MEDAN)

MEDAN, JANUARI 2021

**KETUA**



(Drs. H. KASIM SIYO, M.Si., Ph.D)

**ANGGOTA II**

HARIANTO, S.E., M.M)

**ANGGOTA I**

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

**ANGGOTA III**

(GEBY CITRA ANANDA, S.E, M.M)

**ANGGOTA IV**

(MIRA YOSEFA SIREGAR, S.Pd, M.Si)

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Maya Sari  
NPM : 1615310359  
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Sosial Kota Medan)

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberikan ijin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat 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, Januari 2021

Yang membuat pernyataan



**Maya Sari**

**1615310359**

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Maya Sari  
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 1 Agustus 1998  
NPM : 1615310359  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Jalan Klambir Lima, Gang Bersama No. 67P

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

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

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Januari 2021

Yang membuat pernyataan





# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

## FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN  
 PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
 PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
 PROGRAM STUDI ILMU HUKUM  
 PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)  
 (TERAKREDITASI)  
 (TERAKREDITASI)  
 (TERAKREDITASI)  
 (TERAKREDITASI)

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

yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap

: MAYA SARI

Tempat/Tgl. Lahir

: MEDAN / 01 Agustus 1998

Nomor Pokok Mahasiswa

: 1615310359

Program Studi

: Manajemen

Konsentrasi

: Manajemen SDM

Jumlah Kredit yang telah dicapai

: 138 SKS, IPK 3.20

Nomor Hp

: 082385936311

Sehingga ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

:

#### Judul

Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Medan

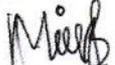
Formulir ini Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Yang Tidak Perlu

  
 Rektor I,  
  
 ( Cahyo Pramono, S.E., M.M. )

Medan, 19 Oktober 2020

Pemohon,

  
 ( Maya Sari )

Tanggal : .....

Disahkan oleh :

Dekan

( Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M. )

Tanggal : .....

Disetujui oleh :  
 Dosen Pembimbing I :

( Abdi Setiawan, SE., M.Si )

Tanggal : .....

Disetujui oleh:  
 Ka. Prodi Manajemen

( Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si. )

Tanggal : .....

Disetujui oleh:  
 Dosen Pembimbing II:

( Harianto, SE., MM. )

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

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 : MAYA SARI  
NPM : 1615310359  
Program Studi : Manajemen  
Tingkat Pendidikan : Strata Satu  
Dosen Pembimbing : Abdi Setiawan, SE., M.Si  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
07 Oktober 2020	Acc Seminar Proposal	Disetujui	
12 Februari 2021	Acc Sidang Meja Hijau	Disetujui	
11 Juni 2021	Acc Jilid Lux	Disetujui	

Medan, 16 Juni 2021  
Dosen Pembimbing,



Abdi Setiawan, SE., M.Si

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

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 : MAYA SARI  
NIM : 1615310359  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
Dosen Pembimbing : Harianto, SE.,MM.  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
10 Oktober 2020	latar belakang tidak sesuai dengan variabel, atau fenomena judul skripsi, penulisan belum sesuai panduan, daftar isi perbaikan, kerangka konseptual disesuaikan dengan teori yang kita ambil, sumber harus tulis miring dan font 10	Revisi	
10 Oktober 2020	ACC Seminar Proposal	Disetujui	
10 Februari 2021	Acc Sidang Meja Hijau	Disetujui	

Medan, 13 Maret 2021  
Dosen Pembimbing,



Harianto, SE.,MM.



Juid Wx 15/06  
2021

CHR)

**PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI STUDI KASUS PADA DINAS  
SOSIAL KOTA MEDAN**

**SKRIPSI**

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

Oleh:

**MAYA SARI**  
NPM. 1615310359

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2021**

## SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat 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.



Yusuf Muharram Ritonga, BA., MSc

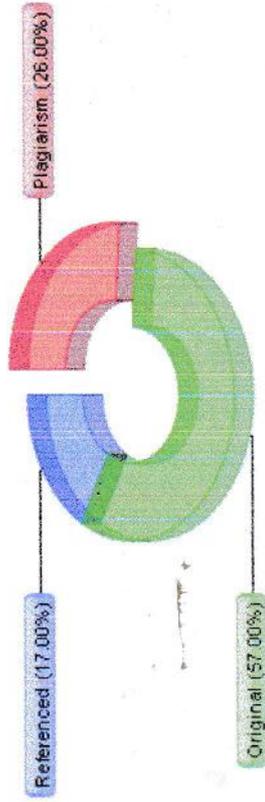
No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------

# Plagiarism Detector v. 1460 - Originality Report 03-Feb-21 10:39:20

Analyzed document: MAYA SARI\_1615310359\_MANAJEMEN.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi\_License03

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Relation chart



Distribution graph



Top sources of plagiarism:

- % 91** **47424** **wrds:** [http://repository.usd.ac.id/31712/2/142214037\\_full.pdf](http://repository.usd.ac.id/31712/2/142214037_full.pdf)
- % 15** **7470** **wrds:** <http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/11537/1/158320165%20-%20Selly%20>
- % 12** **2526** **wrds:** <http://repo.damajaya.ac.id/1503/17-%20BAS%20I.pdf>

[Show other Sources]



**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: 3870/PERP/BP/2021**

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

: MAYA SARI

: 1615310359

Semester : Akhir

: SOSIAL SAINS

Prodi : Manajemen

Sejak tanggal 19 Maret 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 19 Maret 2021  
Diketahui oleh,  
Kepala Perpustakaan,



Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I

## SURAT PERNYATAAN

Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : MAYA SARI  
No. : 1615310359  
Tgl. : MEDAN / 1998-08-01  
Alamat : jalan klambir V gg.bersama no.67P  
No. : 082385936311  
Orang Tua : IRWANNUDDIN/NAPSAH  
Bidang : SOSIAL SAINS  
Bidang Studi : Manajemen  
: Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Medan

Dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada UNPAB. Jika ada kesalahan data pada ijazah saya.

Surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dalam kesadaran. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.



Judul : Permohonan Meja Hijau

Medan, 15 Maret 2021  
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
Fakultas SOSIAL SAINS  
UNPAB Medan  
Di -  
Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MAYA SARI  
Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 1998-08-01  
Nama Orang Tua : IRWANNUDDIN  
No. P. M : 1615310359  
Fakultas : SOSIAL SAINS  
Program Studi : Manajemen  
No. HP : 082385936311  
Alamat : jalan klambir V gg.bersama no.67P

Sangat bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Pengungkapan Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Medan, Selanjutnya saya menyatakan :

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

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>2,100,000</b>

Ukuran Toga :

M

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Bambang Widjanarko, SE., MM.  
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



MAYA SARI  
1615310359

catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
  - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.

## **ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada Dinas Sosial Kota Medan). Data diambil dari Dinas Sosial Kota Medan. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif merupakan penelitian untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikatnya. Populasi pada penelitian ini seluruh karyawan pada Dinas Sosial Kota Medan yang berjumlah 47 orang pegawai. Penelitian ini diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS dengan metode regresi linear berganda. Hasil pengujian memberikan kesimpulan bahwa Berdasarkan hasil penelitian secara parsial dan simultan dapat disimpulkan bahwa motivasi (X1), kepemimpinan (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan kinerja (Y) pegawai Dinas Sosial Kota Medan, Maka hasil hipotesis diterima. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa sebesar 95,2%. kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja. Sisanya sebesar 3,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

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

## **ABSTRACT**

*This research was conducted to find out how the influence of motivation, leadership and work environment on employee performance (case study on Social Service of Medan City). The data was taken from The Social Service of Medan City. In this research using quantitative research approach that is associative is research to know the influence between free variables and bound variables. The population in this study was all employees in the Social Service of Medan City which amounted to 47 employees. This research was processed using SPSS application with multiple linear regression method. The test results concluded that based on the results of partial and simultaneous research it can be concluded that motivation (X1), leadership (X2), and work environment (X3) simultaneously can have a positive and significant effect on the performance (Y) of Social Service employees of Medan City, so the hypothetical results are accepted. Based on the calculation of the coefficient of determination indicates that by 95,2% performance (bound variables) can be explained by variable factors of motivation, leadership and work environment. The remaining 3.8% was influenced by other factors not described in the study*

***Keywords: Motivation, Leadership, Work Environment, Performance***

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucap puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Sosial Kota Medan)”**. Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Sosial Sains Jurusan Manajemen Universitas Panca Budi.

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, Pada Kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya, dalam bentuk do'a maupun materi dalam membantu penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh. kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis menghaturkan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M, selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

4. Bapak Abdi Setiawan, S.E., M.Si, Dosen Pembimbing I yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
5. Bapak Harianto, S.E., M.M Dosen Pembimbing II yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
6. Seluruh Dosen Universitas Pembangunan Panca Budi yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Kedua orangtua penulis serta kakak, adik, dan keponakan yang senantiasa selalu memberikan segala macam bentuk dukungan kepada penulis.
8. Bayu Pranata yang selalu memberikan bantuan semangatnya dan menemani sampai saat ini.
9. Untuk idola saya NCT yang memberikan inspirasi lewat musik dan karya-karyanya selama ini yang selalu menemani saya.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak- pihak yang membutuhkannya.

Medan, September 2020  
Penulis

**Maya Sari**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	8
C. Rumusan Masalah .....	9
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Kinerja	
a. Pengertian Kinerja .....	12
b. Tujuan dan Sasaran Kinerja .....	13
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	14
d. Indikator Kinerja .....	14
B. Motivasi Kerja	
a. Pengertian Motivasi Kerja .....	15
b. Fungsi Motivasi Kerja .....	16
c. Tujuan Motivasi Kerja.....	17
d. Jenis-jenis Motivasi Kerja .....	17
e. Metode-metode Motivasi Kerja.....	18
f. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	19
g. Teori Motivasi Kerja .....	24
h. Proses Motivasi Kerja.....	26
i. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja .....	27
C. Kepemimpinan	
a. Pengertian Kepemimpinan .....	29
b. Fungsi Kepemimpinan.....	30
c. Teori-teori Kepemimpinan .....	31
d. Indikator Kepemimpinan.....	32
D. Lingkungan Kerja	
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	32
b. Jenis Lingkungan Kerja .....	34
c. Manfaat Lingkungan Kerja.....	36
d. Indikator Lingkungan Kerja .....	36

E. Penelitian Terdahulu.....	39
F. Kerangka Konseptual .....	41
G. Hipotesis .....	46

**BAB III METODE PENELITIAN**

A. Pendekatan Penelitian.....	48
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	49
a. Tempat Penelitian.....	49
b. Waktu Penelitian .....	49
C. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data.....	51
D. Teknik Pengumpulan Data .....	51
E. Jenis dan Sumber Data .....	51
F. Definisi Operasional .....	53
G. Skala Pengukuran Variabel .....	53
H. Teknik Analisis Data .....	56

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian.....	58
a. Gambaran Umum Dinas Sosial Kota Medan .....	58
b. Visi dan Misi Dinas Sosial Kota Medan .....	59
c. Struktur Organisasi .....	62
d. Penyajian Data Responden .....	63
e. Penyajian Data Angket Responden .....	64
B. Hasil Penelitian.....	75
a. Uji Validitas dan Reabilitas.....	75
b. Pengujian Asumsi Klasik.....	78
c. Uji Statistik .....	83
d. Uji Hipotesis .....	85
e. Pembahasan Hasil Penelitian.....	88

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan.....	93
B. Saran .....	94

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Pra Survey Variabel Kinerja (Y).....	4
Tabel 1.2. Pra Survey Variabel Motivasi (X1) .....	5
Tabel 1.3. Pra Survey Variabel Kepemimpinan (X2).....	6
Tabel 1.4. Pra Survey Variabel Lingkungan Kerja (X3) .....	7
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu .....	39
Tabel 3.1. Skedul Proses Penelitian .....	48
Tabel 3.2. Definisi Operasional .....	50
Tabel 3.3. Instrument Skala Likert.....	52
Tabel 4.1. Jenis Kelamin Responden .....	63
Tabel 4.2. Usia Responden.....	63
Tabel 4.3. Tabulasi Data Responden Variabel Motivasi (X1) .....	65
Tabel 4.4. Tabulasi Data Responden Variabel Kepemimpinan (X2) .....	66
Tabel 4.5. Tabulasi Data Responden Variabel Lingkungan Kerja (X3) .....	70
Tabel 4.6. Tabulasi Data Responden Variabel Kinerja (Y) .....	72
Tabel 4.7. Estimasi Uji Validitas .....	75
Tabel 4.8. Hasil Uji Realiabilitas Variabel X1, X2, X3, dan Y .....	78
Tabel 4.9. Hasil Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov.....	81
Tabel 4.10. Uji Multikolineritas.....	82
Tabel 4.11. Analisis Linear Berganda.....	84
Tabel 4.12. Uji Parsial (Uji t).....	85
Tabel 4.13. Uji Simultan (Uji F) .....	87
Tabel 4.14. Koefisien Determinasi.....	87

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual .....	45
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Dinas Sosial Kota Medan.....	62
Gambar 4.2. Histogram .....	79
Gambar 4.3. Normal <i>Probability Plot</i> .....	80
Gambar 4.4. Grafik <i>Scatterplot</i> .....	83

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia mempunyai peran penting baik secara perseorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Tujuan perusahaan didirikan untuk mendapatkan keuntungan maksimal guna meningkatkan kekayaan pemilik saham, oleh karenanya perusahaan dituntut untuk melakukan produktivitas tinggi dengan mutu yang baik. Selain modal, sarana dan prasarana, teknologi, peraturan yang berlaku, di perusahaan atau organisasi memerlukan sumber daya yang berkualitas. Dalam hal ini SDM (Sumber Daya Manusia) yang berkualitas akan memberikan kontribusi yang baik pula pada perusahaan, dengan perkembangan jaman saat ini banyak perusahaan bersaing atau berlomba- lomba untuk mendapatkan keuntungan agar perusahaan dapat berkembang maka perusahaan dituntut untuk memiliki SDM yang bermutu.

Kinerja para pegawai sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja pegawai baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan. Menurut Simanjuntak (2012:221), definisi kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen. Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu

tertentu sesuai dengan standart yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan bentuknya dapat bersifat *tangible* (dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya) atau *intangibile* (tak dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya), tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam suatu perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi yang baik itu yang berasal dari dalam diri pegawai ataupun yang berasal dari luar individu pegawai. Untuk menghadapi berbagai tantangan dalam upaya meningkatkan kualitas perusahaan, diperlukan karyawan berkualitas yang mampu mewujudkan kinerja professional. Kinerja pegawai merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien.

Peningkatan kinerja pegawai menjadi sangat penting dalam perubahan kebijakan pemerintah dalam mengembangkan semangat reformasi untuk memberiruang gerak serta peran serta masyarakat dalam pemerintahan sedangkan pemerintah hanya sebagai fasilitator. Aparatur pemerintah merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu organisasi disamping sumber daya yang lain. Rendahnya kinerja pegawai dalam suatu organisasi dapat menimbulkan hambatan organisasi dalam mencapai tujuan. Kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu

persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien (Simanjuntak, 2012:112)

Peraturan Pemerintah No 46 Tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil. Penilaian kinerja pegawai bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan pegawai negeri sipil yang dilakukan berdasarkan prestasi kerja serta sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja. Bobot penilaian SKP adalah 60% sedangkan penilaian perilaku kerja dengan bobot 40%. Penilaian kinerja dilakukan oleh pejabat penilai dilakukan setiap satu tahun sekali. Penilaian kinerja pegawai menggunakan formulir sasaran kerja pegawai negeri sipil, dalam formulir penilaian kinerja pegawai berisi kegiatan atau tugas masing-masing pegawai, target yang harus dicapai serta realisasi yang dapat dilaksanakan oleh setiap pegawai, dari tabel sasaran kerja pegawai menunjukkan realisasi capaian kinerja pegawai tidak mencapai target yang telah ditetapkan Dinas Sosial Kota Medan, Pengaruh disebabkan oleh rendahnya kinerja pegawai yang diakibatkan oleh faktor motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Omollo (2015:1112), penyebab kinerja pegawai yang rendah adalah motivasi yang disebabkan oleh penyimpangan oleh pegawai, tingginya biaya perekrutan, pelatihan, meningkatnya persaingan, peningkatan regulasi oleh pemerintah serta adanya perasaan hilangnya motivasi dan terlalu banyak bekerja. Hasil wawancara dengan pegawai diketahui bahwa penurunan kinerja disebabkan oleh kurangnya motivasi. Seperti pelatihan kerja yang jarang diberikan kepada pegawai, kurangnya rasa kebersamaan kerjasama serta tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas.

**Tabel 1.1**  
**Pra Survey Variabel Kinerja (Y)**

No	PERTANYAAN	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Apakah pegawai memiliki kinerja yang baik dalam bekerja?	8	40 %	12	60%
2	Apakah pegawai selalu memiliki kuantitas atau jumlah kerja yang baik dalam bekerja?	10	50%	10	50%
3	Apakah pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dengan hasil yang diharapkan?	10	50%	10	50%

*Sumber: Diolah Penulis 2020*

Berdasarkan data di atas dengan pengambilan sampel observasi terhadap 20 orang pegawai yang bekerja di Kantor Dinas Sosial Kota Medan. Penulis dapat melihat bahwa masih kurangnya tingkat kinerja yang dilakukan atau diterima oleh pegawai hal ini dapat dilihat dari tabel di atas bahwasannya tingkat kinerja yang rendah dalam bekerja, sehingga dapat berakibat kepada menurunnya tujuan perusahaan.

Peningkatan kinerja dalam kantor dinas social kota medan pegawai menjadi sangat penting dalam perubahan kebijakan pemerintah dalam mengembangkan semangat reformasi untuk memberiruang gerak serta peran serta masyarakat dalam pemerintahan sedangkan pemerintah hanya sebagai fasilitator. Aparatur pemerintah merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu organisasi disamping sumber daya yang lain. Rendahnya kinerja pegawai dalam suatu organisasi dapat menimbulkan hambatan organisasi dalam mencapai tujuan. Kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti

ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. (Simanjuntak, 2012:121)

**Tabel 1.2**  
**Pra Survey Variabel Motivasi (X1)**

No	PERTANYAAN	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Apakah Pegawai selalu termotivasi dalam melakukan tugas dan kewajiban di Dinas Sosial Kota Medan?	8	40 %	12	60%
2	Apakah Pegawai melakukan evaluasi dalam pekerjaannya sehingga termotivasi lagi dalam melakukan pekerjaannya?	10	50%	10	50%
3	Apakah Pegawai selalu mempunyai motivasi untuk mencapai target pekerjaan di dinas Sosial Kota Medan?	10	50%	10	50%

*Sumber : Diolah Penulis 2020*

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh penulis dapat dilihat bahwasannya, Penulis dapat melihat bahwa masih kurangnya tingkat motivasi yang dilakukan atau diterima oleh pegawai hal ini dapat dilihat dari tabel diatas bahwasannya tingkat motivasi yang rendah dalam bekerja, sehingga dapat berakibat kurang optimalnya pekerjaan yang akan mereka lakukan yang menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Omollo (2015:76), penyebab kinerja pegawai yang rendah adalah motivasi yang disebabkan oleh penyimpangan oleh pegawai, tingginya biaya perekrutan, pelatihan, meningkatnya persaingan, peningkatan regulasi oleh pemerintah serta adanya perasaan hilangnya motivasi dan

terlalu banyak bekerja. Hasil wawancara dengan pegawai diketahui bahwa penurunan kinerja disebabkan oleh kurangnya motivasi. Seperti pelatihan kerja yang jarang diberikan kepada pegawai, kurangnya rasa kebersamaan kerjasama serta tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas.

**Tabel 1.3**  
**Pra Survey Variabel Kepemimpinan (X2)**

No	PERTANYAAN	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Apakah atasan di Dinas Sosial Kota Medan memiliki disiplin dan ketegasan?	4	20 %	16	80%
2	Apakah atasan Dinas Sosial Kota Medan bijaksana dalam mengambil suatu keputusan?	10	50%	10	50%
3	Apakah kantor sering melakukan evaluasi pekerjaan?	6	30%	14	70%

*Sumber : Diolah Penulis 2020*

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh penulis dapat dilihat bahwasannya, dengan adanya pemimpin yang bijaksana dapat membuat para bawahannya patuh dan taat akan peraturan yang ada dan mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditetapkan, namun kepemimpinan yang dimiliki oleh Kantor Dinas Sosial Kota Medan masih dinilai kurang tegas hal ini dapat dilihat dengan banyaknya pegawai atau bawahannya yang tidak patuh terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Dan juga pimpinan yang ada di Kantor Dinas Sosial Kota Medan tidak memotivasi bawahannya sehingga membuat kinerja menurun.

Didalam Kantor Dinas Sosial Kota Medan kepemimpinan dapat menurunkan kinerja pegawai yang disebabkan oleh rendahnya pengembangan kepemimpinan, pemberdayaan, pelatihan, pembinaan, partisipasi serta

pendelegasian. Hasil wawancara dengan pegawai diketahui bahwa jarangya pimpinan Dinas Sosial Kota Medan melakukan pengawasan langsung kepada pegawai dalam menyelesaikan tugas, pempinan kurang tegas dalam menerapkan aturan serta menindak pegawai yang kurang disiplin, kurangnya komunikasi antara pegawai dan pimpinan dalam menyelesaikan tugas.

**Tabel 1.4**  
**Pra Survey Variabel Lingkungan Kerja (X3)**

No	PERTANYAAN	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Apakah setiap pegawai nyaman bekerja pada Dinas Sosial Kota Medan?	8	40%	12	60%
2	Apakah pegawai aman dan tenteram dalam bekerja?	8	40%	12	60%
3	Apakah pegawai mendapatkan lingkungan yang baik dalam bekerja?	6	30%	14	70%

*Sumber : Diolah Penulis 2020*

Berdasarkan hasil obesrvasi diatas dapat dilihat masih kurangnya tingkat lingkungan bekerja, Hal ini terjadi pada Kantor Dinas Sosial Kota Medan yang dimana setiap pegawai yang melakukan suatu kegiatan ataupun pekerjaan haruslah nyaman dan aman dalam bekerja. Apabila pegawai tidak nyaman Kantor Dinas Sosial Kota Medan maka kinerja pegawai akan menurun.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap penurun kinerja pegawai yang disebabkan oleh kurangnya fleksibilitas lingkungan kerja, gangguan kebisingan kerja, kurangnya hubungan interpersonal antara atasan dengan bawahan. Hasil observasi menunjukkan bahwa ruangan, peneranan, keadaan udara, kebersihan ruangan serta peralatan kerja Dinas Sosial Kota Medan dalam kondisi cukup memadai yang berdampak pada kinerja pegawai. Hasil wawancara dengan pegawai

diketahui bahwa suhu ruangan kurang sejuk disebabkan oleh pendingin ruangan yang tidak berfungsi maksimal, kebersihan yang kurang terjaga saat istirahat siang sampai kinerja menurun. Sampai saat ini jumlah pegawai Dinas Sosial Kota Medan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Sosial Kota Medan)”**.

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

### **a. Identifikasi masalah:**

1. Rendahnya motivasi pegawai karena hubungan interpersonal disebabkan seperti masih kurangnya kerjasama antar pegawai yang dilakukan sehingga menyebabkan pegawai malas dalam bekerja apabila tidak adanya bentuk kerjasama yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.
2. Kepemimpinan yang kurang informatif yaitu seperti pemimpin tidak terlalu mendengarkan saran dari para pegawai sehingga menyebabkan miss komunikasi dan pekerjaan tidak terkoordinasi dengan baik.
3. Lingkungan kerja yang mengganggu yaitu seperti dekorasi ada beberapa bagian sudut ruangan pegawai yang membuat pegawai kurang nyaman dalam bekerja, penataan benda yang tidak sesuai dengan yang seharusnya menyebabkan kurangnya fleksibilitas dalam bekerja, sehingga pegawai merasa terganggu mempengaruhi kinerja yang diberikan terhadap kantor Dinas Sosial Kota Medan.
4. Penurunan kinerja pegawai dalam ketepatan waktu terlihat dari adanya

beberapa pegawai yang masih datang terlambat ke kantor membuat tidak keefektifan dalam bekerja.

#### **b. Batasan Masalah**

Pada penulisan proposal ini penulis merasa perlu membatasi beberapa permasalahan karena terbatasnya waktu, dana dan ilmu pengetahuan penulis, maka permasalahan dibatasi hanya pada

1. Variabel yang diteliti hanya motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai.
2. Objek penelitian di Dinas Sosial Kota Medan.
3. Populasi dan sampel hanya dilakukan pada pegawai yang berstatus PNS (pegawai negeri sipil) yang berjumlah 47 pegawai.

#### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya dan penelitian pendahuluan yang dilakukan, maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai studi kasus pada Dinas Sosial Kota Medan?
2. Apakah Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai studi kasus pada Dinas Sosial Kota Medan?
3. Apakah Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai studi kasus pada Dinas Sosial Kota Medan?

4. Apakah kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai studi kasus pada Dinas Sosial Kota Medan?

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

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai studi kasus pada Dinas Sosial Kota Medan.
2. Untuk mengetahui Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai studi kasus pada Dinas Sosial Kota Medan.
3. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai studi kasus pada Dinas Sosial Kota Medan.
4. Untuk mengetahui kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai studi kasus pada Dinas Sosial Kota Medan.

Dengan tercapainya tujuan dalam penelitian ini, manfaat dalam penelitian ini di antaranya:

1. Bagi organisasi, penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan yang dapat dijadikan saran dalam memberikan informasi yang berguna bagi Dinas Sosial Kota Medan mengenai kepemimpinan, motivasi dan lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

2. Bagi peneliti, penelitian ini menjadi bahan masukan untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Bagi pihak lain, penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi yang dapat menjadi bahan perbandingan dalam melakukan penelitian dimasa yang akan datang.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Kinerja**

##### **a. Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah kemampuan yang dicapai dan diinginkan dari perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab secara individu atau kelompok. Dibawah ini merupakan pengertian dari kinerja karyawan yang diungkapkan menurut para ahli sebagai berikut :

Menurut Sinambela (2016:480), bahwa: “Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu dan seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya”. Menurut Robbins (2013:198, dalam Pasolong), bahwa: “Kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya”.

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

Menurut Moeheriono (2015:95), bahwa: “Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”. Menurut Amstrong dan Baron dalam Sedarmayanti (2011:202), bahwa: “Kinerja adalah sarana untuk

mendapatkan hasil lebih baik dari organisasi, tim, dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka tujuan dan standar, dan persyaratan atribut yang disepakati”.

Dari definisi-definisi tersebut kinerja merupakan suatu hasil dari tindakan seorang pekerja sesuai dengan pekerjaannya dan diawasi oleh orang-orang tertentu yaitu seorang atasan atau pimpinan dan dukungan dari organisasi.

### **b. Tujuan dan Sasaran Kinerja**

Tujuan kinerja karyawan didefinisikan sebagai suatu hal yang diharapkan untuk dicapai oleh suatu organisasi, fungsi, departemen dan individu dalam suatu periode waktu tertentu. Dengan adanya tujuan kinerja karyawan, memungkinkan karyawan mengetahui apa yang harus dikerjakan, atas dasar apa kinerja harus dilakukan dan bagaimana kontribusinya akan dinilai. Selain itu, menurut Wibowo dalam Sinambela (2016: 503), Tujuan dan sasaran kinerja disusun bersumber pada visi, misi, dan rencana strategi suatu organisasi. Tujuan dan sasaran kinerja tidak lain adalah untuk menjamin agar proses kinerja dapat berlangsung seperti yang diharapkan dan tercapainya kinerja tinggi. Serta terdapat enam faktor yang secara positif memengaruhi komitmen tujuan, berikut:

- a. Kewenangan pengawasan.
- b. Tekanan rekan dan kelompok. seperti
- c. Tampilan umum.
- d. Harapan keberhasilan.
- e. Insentif dan penghargaan.
- f. Partisipasi.

### **c. Faktor faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Amstrong dan Baron dalam Sedarmayanti (2015:223) yang mempengaruhi kinerja antara lain:

a. *Personal Factors* atau Faktor Pribadi

Ditunjukkan tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.

b. *Leadership Factors* atau Faktor Kepemimpinan

Ditentukan kualitas dorongan bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.

c. *Team Factors* atau Faktor Kelompok

Ditunjukkan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.

d. *System Factors* atau Faktor Sistem

Ditunjukkan adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

e. *Contextual/Situational Factors* atau Faktor Situasional

Ditunjukkan tingginya tingkat tekanan lingkungan internal dan external.

### **d. Indikator Kinerja**

Indikator kinerja menurut Sedarmayanti (2015:21) yaitu yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang ditetapkan. Untuk mengukur kinerja secara individu terdapat enam indikator dikemukakan yaitu:

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kemampuan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

c. Ketetapan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu.

d. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya manusia

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

f. Komitmen kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan inisiasi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

## **B. Motivasi Kerja**

### **a. Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kegairahan atau kepuasan kerja karyawan yang akhirnya meningkatkan produktivitas organisasi. Motivasi juga merupakan daya dorong seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan instansi

mencapai tujuannya. Dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan instansi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota instansi yang bersangkutan.

Berikut adalah beberapa pengertian-pengertian motivasi menurut para ahli, diantaranya yaitu:

Menurut Robbins (2015:127) bahwa: “Proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan.” Beda halnya dengan Rivai (2011:837) : “Serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.” Mangkunegara (2011:104): “Motivasi Merupakan kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal.

Adapun Hasibuan (2016:218) mengemukakan bahwa: “Suatu perangsang keinginan (want) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.” Sedangkan menurut McClelland, dalam Mangkunegara (2011:104) : “Merupakan kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal.” Dan Harold Koontz, dalam Hasibuan (2016:219), mengemukakan bahwa: “Mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan.”

Berdasarkan pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang dapat membangkitkan kemauan kerja karyawan untuk memulai melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawabnya.

#### **b. Fungsi Motivasi Kerja**

Motivasi mendorong timbulnya kelakuan dan mempengaruhi serta merubah kelakuan. Fungsi motivasi menurut Hasibuan (2014: 145) adalah:

- 1 Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Tanpa motivasi

tidak akan timbul sesuatu tindakan atau perbuatan.

- 2 Motivasi berfungsi sebagai pengaruh artinya mengarahkan perbuatan untuk mencapai tujuan yang di inginkan.
- 3 Motivasi berfungsi sebagai penggerak. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

#### **c. Tujuan Motivasi**

Seorang karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar seorang karyawan dapat bekerja dengan giat dan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hasibuan (2014:146):

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

#### **d. Jenis-jenis Motivasi Kerja**

Motivasi dibagi menjadi dua bagian, seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2014:150) sebagai berikut:

1. Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

**e. Metode-Metode Motivasi Kerja**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki metode-metode untuk memotivasi karyawannya. Menurut Hasibuan (2013:100) metode-metode motivasi adalah sebagai berikut:

1. Metode Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi (material dan non material) yang diberikan secara langsung kepada setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti memberikan pujian penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya.

2. Metode Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi yang diberikan hanya berupa fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah/kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah

dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan, sehingga produktivitas kerja meningkat.

#### **f. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut Sutrisno (2013:116) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu:

##### **1. Faktor Intern**

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

##### **a) Keinginan untuk dapat hidup.**

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja. Misalnya, untuk mempertahankan hidup manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

##### **b) Keinginan untuk dapat memiliki.**

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja. Contohnya,

keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui. Dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau menengluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia haus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri. Sebab status untuk diakui sebagai orang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi
- 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana
- 4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat
- 5) Keinginan untuk berkuasa.

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadangkadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara yang tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala.

## 1. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern antara lain:

### a) Kondisi lingkungan kerja.

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

### b) Kompensasi yang memadai.

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang. Dari sinilah terlihat bahwa besar kecilnya kompensasi sangat

mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

c) Supervisi yang baik.

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melakukan kerja dengan baik tanpa melakukan keasalahn. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi yang dekat dengan karyawan maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat. Akan tetapi, apabila karyawan mempunyai seorang supervisor yang angkuh dan mau benar sendiri, tidak mau mendengarkan keluhan para karyawan dan menciptakan suansana kerja yang tidak nyaman sehingga dapat menurunkan semangat kerja. Dengan demikian, peranan supevisor amat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

d) Adanya jaminan pekerjaan.

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan tersebut. Mereka bekerja bukan untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap samapai tua nanti. Hal ini dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik jaminan adanya promosi jabatan, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Sebaiknya, orang-orang akan meninggalkan perusahaan bila jaminan karir ini kurang jelas.

e) Status dan tanggung jawab.

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Seseorang dengan menduduki jabatan akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatan-kegiatannya. Jadi status dan kedudukan ini merupakan stimulus atau dorongan untuk memenuhi kebutuhan sense of achievement dalam tugas sehari-hari.

f) Peraturan yang fleksibel

Faktor lain yang diketahui dapat mempengaruhi motivasi adalah didasarkan pada hubungan yang dimiliki para karyawan dalam organisasi. Bidang-bidang seperti kelayakan dari kebijakan manajemen, keadilan dari tindakan disipliner, cara yang digunakan untuk memutuskan hubungan kerja dan peluang kerja semua akan mempengaruhi retensi karyawan, apabila karyawan merasakan bahwa kebijakan itu diterapkan secara tidak konsisten, mereka akan cenderung untuk mempunyai motivasi kerja yang rendah. Lebih jauh disebutkan bahwa suatu motivasi sangat dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja dalam organisasi yang terdiri dari faktor pimpinan dengan bawahan.

### **g. Teori-teori Motivasi Kerja**

Berikut adalah beberapa teori tentang motivasi yang dikemukakan oleh beberapa para ahli (didalam buku Sedarmayanti 2017:155) antara lain :

#### **1. Teori Motivasi Kebutuhan dari Abraham Maslow**

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

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

#### **2. Teori X dan Y**

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

#### **3. Three Needs Theory**

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

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

#### 4. ERG Theory

Clayton P. Alderfer, mengemukakan teorinya dengan nama teori ERG yaitu *Existence, Relatedness, Growth*. Teori ini merupakan modifikasi dari teori Abraham Maslow. Teori ini menyatakan ada tiga kelompok kebutuhan manusia:

##### a) *Existence*

Berhubungan dengan kebutuhan untuk mempertahankan keberadaan seseorang dalam hidupnya.

##### b) *Relatedness*

Berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain.

##### c) *Growth*

Berhubungan dengan kebutuhan perkembangan diri.

#### 5. Theory Dua Faktor

Teori ini disebut juga motivation-hygiene theory dan dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Teori ini mengatakan bahwa suatu pekerjaan selalu berhubungan dengan dua aspek, yaitu pekerjaan itu sendiri seperti mengajar, merakit sebuah barang, mengkoordinasi sebuah kegiatan, menunggu langganan, membersihkan ruangan-ruangan, dan lain-lain disebut job

content, dan aspek-aspek yang berkaitan dengan pekerjaan seperti gaji, kebijaksanaan organisasi, supervisi, rekan kerja, dan lingkungan kerja yang disebut job context.

#### **h. Proses Motivasi Kerja**

Motivasi dalam diri seseorang dapat terbentuk melalui beberapa tahap yang bisa dikatakan sebagai sebuah proses motivasi. Proses motivasi itu sendiri merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan, dan ganjaran. Hasibuan (2012:150), mengemukakan proses motivasi terdiri dari :

##### **1. Tujuan**

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

##### **2. Mengetahui Kepentingan**

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

##### **3. Komunikasi Efektif**

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

##### **4. Integrasi Tujuan**

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

## 5. Fasilitas

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

## 6. Team Work

Manajer harus membentuk team work yang terkoordinasi baik yang bisa mencapai tujuan perusahaan.

### **i. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Mc. Clelland (Mangkunegara, 2011) menegmukaan bahwa hierarki dimensi motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologi, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual, kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan paling mendasar.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlinddungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dari lingkungan hidup
3. Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berfiliasi, berinteruksi dan berkebutuhan untuk mencintai serta dicitai.
4. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orng lain.
5. Kebutuhan mengaktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

David Mc.Clelland (dalam Mangkunegara, 2011:115) sesuai dengan

karakteristik fokus dalam penelitian ini, mengukur potensi pegawai melalui lingkungan kerja secara efektif agar terwujudnya produktivitas organisasi yang berkualitas tinggi dan tercapainya tujuan utama organisasi. Motivasi terdiri dari tiga dorongan kebutuhan, yaitu:

1. Kebutuhan akan prestasi (*Needs of Achievement*), diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu:
  - a) Kebutuhan untuk mengembangkan kreativitas.
  - b) Kebutuhan untuk menggerakkan kemampuan.
  - c) Kebutuhan untuk bekerja secara efektif dan efisien.
2. Kebutuhan untuk menjalin hubungan personal (*Needs of Affiliation*), diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu:
  - a) Kebutuhan untuk diterima.
  - b) Kebutuhan untuk menjalin hubungan baik antar pegawai.
  - c) Kebutuhan untuk ikut serta dan bekerja sama.
3. Kebutuhan untuk berkuasa dan berpengaruh pada orang lain (*Needs of Power*), diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu:
  - a) Kebutuhan untuk memberikan pengaruh dan aturan dalam lingkungan kerja.
  - b) Kebutuhan untuk mengembangkan kekuasaan dan tanggung jawab.
  - c) Kebutuhan untuk memimpin dan bersaing.

## **C. Kepemimpinan**

### **a. Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan dalam suatu

perusahaan. Berhasil atau gagalnya perusahaan dalam mencapai suatu tujuan dipengaruhi oleh cara seorang pemimpin. Sosok pemimpin dalam perusahaan dapat menjadi efektif apabila pemimpin tersebut mampu mengelola perusahaannya dan mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan. Berikut ini merupakan definisi kepemimpinan yang dikemukakan oleh beberapa ahli :

Drath dan Palus dalam Gary Yukl (2015:3) menyatakan bahwa : “Kepemimpinan adalah proses untuk memahami apa yang dilakukan orang secara bersama-sama, sehingga mereka memahami dan mau melakukannya”. Sedangkan menurut Sutikno (2014:16) ” Kepemimpinan dalam kerja diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinya. Menurut Tjuju dan Siswanto: (2013:43) mengemukakan bahwa: “Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan kerja, sehingga dalam suatu kerja kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh kerja”.

Katz dan Kahn dalam Priatna (2015:30) berpendapat: “Kepemimpinan adalah peningkatan pengaruh sedikit demi sedikit berada diatas kepatuhan mekanis terhadap pengarahan-pengarahan rutin kerja.”

Berdasarkan semua pengertian yang telah dikemukakan para ahli diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah proses dan perilaku seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku dan mendayagunakan para

bawahannya agar mau bekerja sama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan.

### **b. Fungsi Kepemimpinan**

Fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan berkelompok atau instansi masing-masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berda di dalam dan bukan di luar situasi tersebut. Secara operasional ada lima fungsi pokok kepemimpinan yang dikemukakan oleh Rivai (2013:34), yaitu :

#### **1. Fungsi Instruksi**

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan di mana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

#### **2. Fungsi Konsultasi**

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan, yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan. Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (feed back) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan.

### 3. Fungsi partisipatif

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain.

### 4. Fungsi delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan.

### 5. Fungsi pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi dan pengawasan.

## c. Teori Kepemimpinan

Siagian dalam Sedarmayanti (2016:274) mengutarakan tentang berbagai teori kepemimpinan yang dibagi menjadi tiga bagian, yaitu:

1. Teori genetis, kepemimpinan dibawa sejak manusia lahir ke dunia
2. Teori Sosial, seorang pemimpin akan dapat menjadi pemimpin karena diciptakan oleh masyarakat
3. Teori ekologis, calon pemimpin, sedikit banyak telah membawa bakat sejak lahir, tetapi bakat saja belum cukup dijadikan modal memimpin, karena itu bakat harus dilengkapi dengan pendidikan dan pengalaman hidup. Sedangkan Rustandi dalam Sedarmayanti (2016:274) mengemukakan tiga pendekatan

dalam teori kepemimpinan yaitu:

1. Pendekatan bakat

Pemimpin muncul karena memang sudah mempunyai bakat kepemimpinan dalam dirinya, sehingga dengan bakat itu ia berhasil menjadi seorang pemimpin

2. Pendekatan situasional

Bukan bakat yang menentukan keberhasilan seorang pemimpin, tetapi diyakini bahwa situasi yang menyebabkan munculnya seorang pemimpin.

3. Pendekatan bakat dan situasional

Merupakan teori gabungan antara pendapat bahwa pemimpin itu dilahirkan bersama bakat dengan pemimpin yang lahir karena tuntutan situasi.

**d. Indikator Kepemimpinan**

Pemimpin besar yang berhasil bukanlah orang yang tidak memiliki kelemahan, melainkan orang yang mampu membangun kekuatan diri untuk menampilkan keberhasilan dan keunggulannya. Ada sejumlah indikator yang menunjukkan keberhasilan pemimpin yaitu (Siswanto, 2013 :169)

1. Memiliki akuntabilitas tinggi untuk memelopori perubahan organisasional sehingga bisa membuat perbedaan yang berarti.
2. Terbuka menerima ide inovatif untuk membangun komunikasi interpersonal yang positif.
3. Membangun kekuatan tanpa mengabaikan sisi kelemahan
4. Berani menghadapi tantangan.
5. Proaktif menyambut peluang.

6. Belajar dari pengalaman, stabil memperbaiki kesalahan.
7. Mengembangkan dan memotivasi peningkatan kemampuan SDM.
8. . Mengoptimalkan penguasaan kompetensi sebagai pemimpin profesional.
9. Memanfaatkan *hallo effect* untuk membangun networking.

#### **D. Lingkungan Kerja**

##### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut (Widodo, 2016:95).

Menurut Sedarmayati dalam Rahmawanti (2014:2) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Menurut Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari

Lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Berdasarkan kesimpulan diatas maka Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat

karyawan bekerja. Pengertian lingkungan kerja disini adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain

Menurut Nitisemito (2015:98) Lingkungan kerja adalah hal-hal yang ada di sekitar para pegawai dan yang bisa mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan pada pegawai tersebut. Sedarmayati dalam Rizki dkk (2016:31) mengungkapkan lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat pembantu dan alat yang ada di lingkungan sekitar seseorang bekerja, metode kerja, serta sistem kerjanya baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja menunjuk pada hal-hal yang berada di sekitar lingkup kerja pegawai di kantor. Lingkungan kerja dalam perusahaan, dapat berupa: struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerjasama, ketersediaan sarana kerja, dan imbalan (*reward system*) Sowmya dan Panchanatham dalam Putra dan Rahyuda (2015:87), berpendapat jika perusahaan ingin membuat keadaan lingkungan kerja yang nyaman, lebih baik memperhatikan penataan ruang kerja yakni penempatan peralatan kerja, penerangan, kebisingan, dan kenyamanan.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja/kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

#### **b. Jenis Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja di dalam perusahaan/instansi sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Di dalam usaha

untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri. Menurut Siagian (2014:57) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu :

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu :

- 1) Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- 2) Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- 3) Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- 4) Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
- 5) Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa

lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat ditangkap oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya, hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

### **c. Manfaat Lingkungan Kerja**

Manfaat karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya (Dessler, 2015:76)

### **d. Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Widodo (2016:96) indikator-indikator yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja antara lain:

#### 1) Penerangan /cahaya di Tempat Kerja.

Penerangan dalam hal ini tidak terbatas hanya pada penerangan listrik saja tetapi termasuk penerangan matahari. Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja

#### 2) Pengaturan Suhu Udara di Tempat Kerja.

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai

temperature yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu tubuh sistem yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh.

### 3) Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam presentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersama sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan, udara bergerak dan radiasi panas tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembapan tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan.

### 4) Kebisingan di Tempat Kerja

Kebisingan merupakan gangguan dan dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja kebisingan dapat menimbulkan bunyi yang dapat mengganggu telinga terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi maka suara bising hendaknya dihindari agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efektif dan efisien sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat.

### 5) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen adalah gas yang paling dibutuhkan oleh setiap manusia

untuk menjaga kelangsungan hidup. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya lagi bagi kesehatan tubuh. Kotornya udara dapat dirasakan dengan sesak nafas dan berpengaruh terhadap kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan

#### 6) Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis. Besarnya getaran ditimbulkan oleh intensitas (meter/detik) dan frekuensi getarannya. Getaran mekanis pada umumnya saat mengganggu tubuh karena ketidak teraturnya, baik dalam intensitas maupun frekuensinya.

#### 7) Bau-Bauan di Tempat kerja

Adanya bau-bauan ditempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian ac dapat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

#### 8) Tata warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja merupakan direncanakan karena pewarnaan yang serasi dalam satu ruangan akan senang dan memberikan arti yang sangat penting bagi semangat kerja karyawan.

## 9) Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruangan kerja saja tetapi berkaitan juga dengan mengatur tata letak, keleluasan dalam bekerja, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja

## 10) Musik di Tempat Kerja

Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu lagu yang dipilih dengan selektif untuk diterapkan di Tempat Kerja

## 11) Keamanan dan Kenyamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat kerja dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman dan nyaman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dan kenyamanan bekerja, oleh karena itu faktor keamanan dan kenyamanan diwujudkan. Rasa aman dan nyaman akan menimbulkan ketenangan guna meningkatkan dan mendorong semangat dan kegairahan kerja. Tentunya karyawan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

## E. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1.**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Penelitian Dan Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Oktavianus (2018)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja	Kepemimpinan (X1), Motivasi (X), Lingkungan Kerja (X3)	Kinerja (Y)	Non Probability Sampling	Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa Faktor Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja

		terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan CV. Putra Bintang Api, Pangkalan Bun, Kalimantan Tengah				secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja dan Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan CV. Putra Bintang Api, Pangkalan Bun, Kalimantan Tengah
2	Nicko (2017)	Pengaruh kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. indonesia power semarang	Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Lingkungan Kerja (X3)	Kinerja (Y)	Non Probability Sampling	Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa Faktor kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan positif dan signifikan terhadap Individu terhadap terhadap kinerja karyawan pada pt. indonesia power semarang
3	Darmin (2019)	Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Maybank Balikpapan Tahun 2019.	Lingkungan kerja (X1), Motivasi (X2),	Kinerja (Y)	Non Probability Sampling	Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Bank Maybank Balikpapan Tahun 2019.
4	Aan Herdiyana (2015)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Bandung	Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Lingkungan Kerja (X3)	Kinerja (Y)	Non Probability Sampling	Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa Faktor kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja dan Kinerja Pegawai Badan Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Bandung
5	Fretileno (2016)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Grand Manhattan Club	Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Lingkungan Kerja (X3)	Kinerja (Y)	Non Probability Sampling	Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa Faktor kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja dan kinerja pegawai di Grand Manhattan Club
6	Alwi Suddin (2017)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta	Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Lingkungan Kerja (X3)	Kinerja (Y)	Non Probability Sampling	Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa Faktor kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja dan kinerja

7	Rahmayanti (2013)	Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada Operator Welding	Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Lingkungan Kerja (X3)	Kinerja (Y)	Non Probability Sampling	Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa Faktor kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja dan kinerja karyawan Studi Kasus pada Operator Welding
8	Selvi 2017	Influence Leadership, Motivation, And Work Environment On The Performance	Leadership (X1), Motivation (X2), Work Environment (X3),	Performance (Y)	Non Probability Sampling	From This Reseach Leadership (X1), Motivation (X2), And Work Environment (X3) partial and simultan there is a significant positive on the performance
9	Adriana 2017	Influence Of Leadership, Motivation And Work Environment On performance of lumajang district	Leadership (X1), Motivation (X2), Work Environment (X3),	Performance (Y)	Non Probability Sampling	From This Reseach Leadership (X1), Motivation (X2), And Work Environment (X3) partial and simultan there is a significant positive on the performance of lumajang district
10	James S 2018	Influence Of Leadership, Motivation And Work Environment On performance of lumajang district	Leadership (X1), Motivation (X2), Work Environment (X3),	Performance (Y)	Non Probability Sampling	From This Reseach Leadership (X1), Motivation (X2), And Work Environment (X3) partial and simultan there is a significant positive on the performance

Sumber: *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*

## F. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk

menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji (Sugiyono: 2012).

**a. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Hubungan motivasi dengan kinerja karyawan Motivasi merupakan daya dorong seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan instansi mencapai tujuannya. Dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan instansi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota instansi yang bersangkutan yang akan berusaha meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nicko (2017:21) dengan judul “Pengaruh kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. indonesia power semarang” hasil penelitian itu menyatakan bahwa kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. indonesia power semarang.. Menurut Robbins (2015:127) bahwa: “Proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan.” Beda halnya dengan Rivai (2011:837) : “Serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.”

**b. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai**

Hubungan kepemimpinan dengan kinerja karyawan yaitu kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan dalam suatu perusahaan. Berhasil atau gagalnya perusahaan dalam mencapai suatu tujuan dipengaruhi oleh cara seorang pemimpin. Sosok pemimpin dalam perusahaan dapat menjadi efektif

apabila pemimpin tersebut mampu mengelola perusahaannya dan mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aan Herdiana (2015:31) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Bandung” hasil penelitian itu menyatakan bahwa kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Bandung.” Menurut Drath dan Palus dalam Gary Yukl (2015:3) menyatakan bahwa : “Kepemimpinan adalah proses untuk memahami apa yang dilakukan orang secara bersama-sama, sehingga mereka memahami dan mau melakukannya”. Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan kerja, sehingga dalam suatu kerja kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh kerja”.

**c. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hubungan lingkungan kerja dengan kinerja adalah Lingkungan kerja memiliki fleksibilitas dalam lingkungan dan hubungan interpersonal antara atasan dengan bawahan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Hasil ini sejalan

dengan penelitian yang dilakukan oleh Friteleno (2016:21) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Grand Manhattan Club” hasil penelitian itu menyatakan bahwa kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Grand Manhattan Club”. Menurut Nitisemito (2015:36) adalah hal-hal yang ada di sekitar para pegawai dan yang bisa mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan pada pegawai tersebut. Lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Berdasarkan kesimpulan diatas maka Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja. lingkungan kerja disini adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

**d. Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

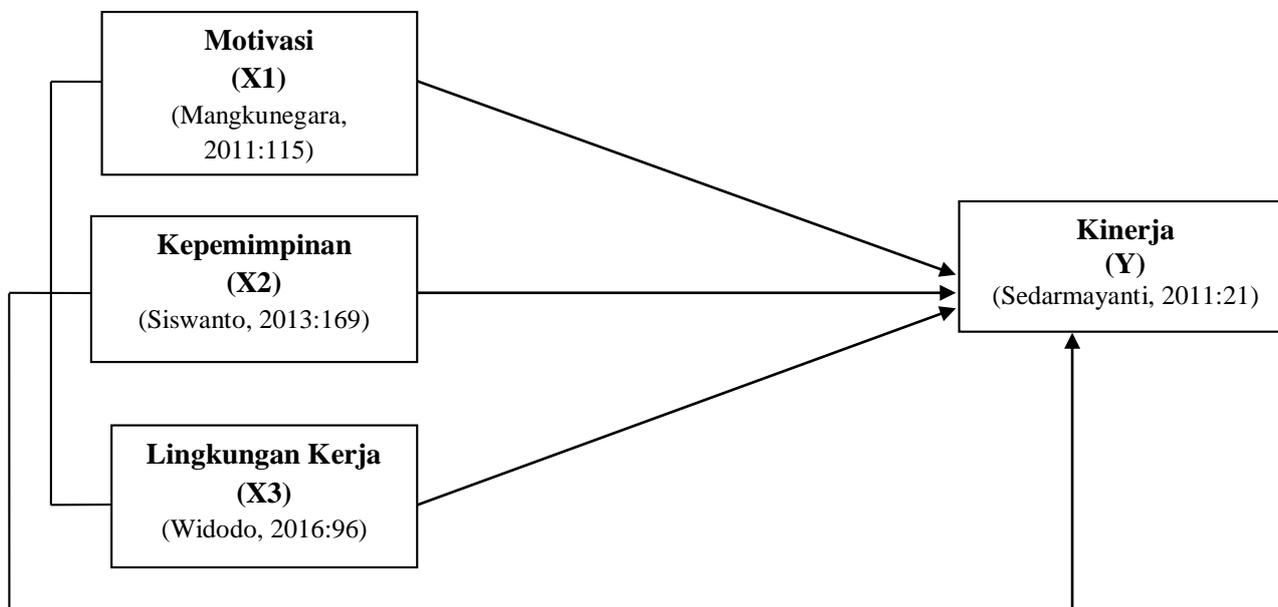
Kinerja pegawai menjadi sangat penting dalam perubahan kebijakan pemerintah dalam mengembangkan semangat reformasi untuk memberiruang gerak serta peran serta masyarakat dalam pemerintahan sedangkan pemerintah hanya sebagai fasilitator. Aparatur pemerintah merupakan salah

satu sumber daya yang ada dalam suatu organisasi disamping sumber daya yang lain. Rendahnya kinerja pegawai dalam suatu organisasi dapat menimbulkan hambatan organisasi dalam mencapai tujuan. Menurut Amstrong dan Baron dalam Sedarmayanti (2011:202) bahwa: “Kinerja adalah sarana untuk mendapatkan hasil lebih baik dari Krganisasi, tim, dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka tujuan dan standar, dan persyaratan atribut yang disepakati”. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Oktavianus (2018:65) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan CV. Putra Bintang Api, Pangkalan Bun, Kalimantan Tengah” hasil penelitian itu menyatakan bahwa Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan CV. Putra Bintang Api, Pangkalan Bun, Kalimantan Tengah. Kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. (Simanjuntak, 2012:112)

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa gambaran mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan., karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara karakteristik keempat variabel yang akan diteliti nantinya.

Maka model kerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**



Sumber: Data Tahun 2020

### G. Hipotesis

Hipotesis atau hipotesa adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya (Dani dalam Rusiadi, 2013:79). Berdasarkan masalah di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai studi kasus pada Dinas Sosial Kota Medan.
2. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai studi kasus pada Dinas Sosial Kota Medan.
3. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai studi kasus pada Dinas Sosial Kota Medan.

4. Motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai studi kasus pada Dinas Sosial Kota Medan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

##### **a. Jenis dan Sifat Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan *survey*. *Survey* adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:29) menyatakan bahwa penelitian deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas.

Sedangkan penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan terhadap filsafat positivisme, digunakan dalam meneliti terhadap sampel dan populasi penelitian, teknik pengambilan sampel umumnya dilakukan dengan cara memanfaatkan *instrument* penelitian yang dipakai, analisis data yang digunakan bersifat kuantitatif atau bisa diukur dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan sebelumnya.

Penelitian ini bersifat deskriptif ekplanatori. Menurut Sugiyono (2016:21) mengatakan bahwa “penelitian eksplanatori merupakan penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel lain”.

## B. Tempat dan Waktu Penelitian

### a. Tempat Penelitian

Penelitian berlokasi pada Dinas Sosial Kota Medan Jl. Pinang Baris, Lalang, Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20217.

### b. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang direncanakan dan akan dilaksanakan adalah dari bulan Oktober 2020 sampai April 2021. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari uraian tabel jadwal penelitian berikut ini :

**Tabel 3.1**  
**Skedul Proses Penelitian**

No	Aktifitas	Bulan/Tahun											
		Okt, 2020	Nov, 2020	Des, 2020	Jan, 2021	Feb, 2021	Mar, 2021	April, 2021					
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■											
2	Penyusunan Proposal		■	■	■								
3	Seminar Proposal			■	■								
4	Perbaikan Acc Proposal				■	■	■						
5	Pengolahan Data					■	■	■					
6	Penyusunan Skripsi						■	■	■	■			
7	Bimbingan Skripsi								■	■	■	■	
8	Meja Hijau												■

Sumber: Penulis 2020

### **C. Populasi dan Sampel /Jenis dan Sumber Data**

#### **a. Populasi**

Pengertian populasi menurut Rusiadi (2016:30), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian di atas, populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Dinas Sosial Kota Medan yang berjumlah 47 orang pegawai.

#### **a. Sampel**

Menurut Rusiadi (2016:31), sampel adalah bagian dari jumlah dan karateristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus mewakili (*representative*). Teknik pengambilan sampel salah satu dari *nonprobability sampling* yaitu sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Sosial Kota Medan yang berjumlah 47 pegawai tidak termasuk kepala Dinas.

#### D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Angket (Kuesioner), yaitu daftar pertanyaan yang dijawab atau diisi oleh responden. Teknik pengambilan data merupakan data skala likert.
2. Studi Dokumentasi, yaitu hasil wawancara, sejarah singkat instansi, visi-misi instansi, struktur organisasi instansi dan lain-lain.

#### E. Jenis dan Sumber Data

1. Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan yang disebarakan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik yang diberikan pada pegawai Dinas Sosial Kota Medan.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen tertulis mempelajari bahasa berbagai tulisan dari buku, teks, jurnal dan internet yang berkaitan dengan dan mendukung penelitian ini.

#### F. Definisi Operasional Variabel

**Tabel 3.2**  
**Definisi Operasional**

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Deskripsi	Angket Data
<b>Motivasi (X<sub>1</sub>)</b>	Mangkunegara (2011:104) : "Motivasi Merupakan kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal.	1) Kebutuhan akan prestasi 2) Kebutuhan untuk menjalin hubungan personal 3) Kebutuhan untuk berkuasa dan berpengaruh pada orang lain (Mangkunegara:2011)	1) kebutuhan untuk memberikan pengaruh dan aturan dalam lingkungan kerja 2) Kebutuhan untuk diterima. 3) Kebutuhan untuk mengembangkan kreativitas	<i>Skala Likert</i>
<b>Kepemimpinan (X<sub>2</sub>)</b>	Menurut (Siswanto, 2013) Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu	1) Memiliki akuntabilitas tinggi 2) Terbuka menerima ide inovatif 3) Membangun kekuatan 4) Berani menghadapi tantangan.	1) memelopori perubahan organisasional. 2) komunikasi interpersonal yang	<i>Skala Likert</i>

	untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan kerja, sehingga dalam suatu kerja kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>5) Proaktif menyambut peluang.</li> <li>6) Belajar dari pengalaman,</li> <li>7) Mengembangkan dan memotivasi</li> <li>8) Memanfaatkan halo effect</li> <li>9) Mengoptimalkan penguasaan kompetensi</li> </ul> (Siswanto, 2013)	<ul style="list-style-type: none"> <li>3) positif. kekuatan tanpa mengabaikan sisi kelemahan</li> <li>4) tantangan dalam bekerja.</li> <li>5) Inisiatif mengambil Peluang .</li> <li>6) memperbaiki kesalahan.</li> <li>7) peningkatan kemampuan.</li> <li>8) . pelatihan pemimpin profesional.</li> <li>9) membangun networking</li> </ul>	
<b>Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)</b>	Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut (Widodo, 2016:95).	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) Penerangan (cahaya)</li> <li>2) Pengaturan suhu</li> <li>3) Sirkulasi Udara</li> <li>4) Dekorasi</li> <li>5) Keamanan dan kenyamanan</li> </ul> (Widodo, 2016: 96)	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai</li> <li>2) Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature yang berbeda</li> <li>3) Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam presentase. Kelembapan ini</li> <li>4) Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik</li> <li>5) Guna menjaga tempat kerja</li> </ul>	<i>Skala Likert</i>
<b>Kinerja (Y)</b>	Sedarmayanti (2011:202), bahwa: “Kinerja adalah sarana untuk mendapatkan hasil lebih baik dari organisasi, tim, dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka tujuan dan standar, dan persyaratan atribut yang disepakati”.	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) Kualitas</li> <li>2) Kualitas</li> <li>3) Ketepatan Waktu</li> <li>4) Efektivitas</li> <li>5) Kemandirian</li> <li>6) Komitmen</li> </ul> Sedarmayanti (2015)	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) jumlah hasil kerja</li> <li>2) Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar</li> <li>3) Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.</li> <li>4) Taat kepada hokum dan peraturan yang berlaku .</li> <li>5) entuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja</li> <li>6) Tingkat kesesuaian hasil</li> <li>7) Proses mempengaruhi</li> <li>8) Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.</li> <li>9) Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.</li> </ul>	<i>Skala Likert</i>

Sumber: Penulis 2020

### G. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2016:93) menyatakan skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Kriteria pengukurannya adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.3**  
**Instrumen Skala Likert**

No.	Pertanyaan	Skala (Skor Positif)
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Cukup Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

### H. Teknik Analisis Data

Menurut Rusiadi (2016:118), analisis data merupakan salah satu proses penelitian yang dilakukan setelah semua data yang diperlukan guna memecahkan permasalahan yang diteliti sudah diperoleh secara lengkap. Ketajaman dan ketepatan dalam penggunaan alat analisis sangat menentukan keakuratan pengambilan kesimpulan, karena itu kegiatan analisis data merupakan kegiatan yang tidak dapat diabaikan begitu saja dalam proses penelitian.

Analisis data dapat dilakukan untuk mengolah data menjadi informasi, data akan menjadi mudah dipahami dan bermanfaat untuk menjawab masalah-masalah yang berkaitan dengan kegiatan penelitian. Data yang akan dianalisis merupakan data hasil pendekatan survey penelitian dan penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan, kemudian dilakukan analisa untuk menarik kesimpulan.

Analisis data yang lazim digunakan dalam penelitian adalah beberapa daftar

pertanyaan kuesioner yang diberikan kepada masing-masing responden yang menjadi sampel dalam penelitian yaitu pegawai Dinas Sosial Kota Medan yang berjumlah 47 pegawai. Data yang telah dijabarkan dalam tabel operasionalisasi variabel yang bersifat kualitatif akan diubah menjadi bentuk kuantitatif dengan pendekatan analisis statistik. Adapun teknik dalam pemberian skor yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini adalah teknik *Semantic Differensial*.

#### **a. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuisisioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsisten dari pengukurannya. Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda.

##### **1. Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.00 dengan kriteria sebagai berikut :

Jika  $r_{hitung} \text{ positif atau } r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan tersebut valid.

Jika  $r_{hitung} \text{ positif atau } r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

##### **2. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach*. Kuesioner dikatakan reliable jika  $>0,60$ , dan tidak reliable jika sama dengan atau dibawah  $0,60$ .

### 3. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar layak digunakan atau tidak. Uji asumsi klasik yang sering digunakan yaitu:

#### a) Uji Normalitas

Menurut Rusiadi, dkk (2015:159) Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan kurva PP-Plots, untuk memastikan apakah data di sepanjang garis diagonal normal maka di lakukan uji kolmogorov smirnov.

#### b) Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *Variante Inflation Factor* (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut :

- a) Jika nilai *tolerance*  $< 0,10$  dan  $VIF > 10$ , maka terdapat korelasi diantara salah satu variabel independen lainnya atau terjadi multikolinearitas.
- b) Jika nilai *tolerance*  $> 0,10$  dan  $VIF < 10$ , maka tidak terjadi korelasi diantara salah satu variabel independen lainnya atau tidak terjadi multikolinearitas

#### c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup

mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Artinya, jika varians variabel *independent* adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel independen disebut homoskedastisitas.

## I. Metode Analisis Data

### a. Uji Statistik

Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, yaitu analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Berdasarkan uraian yang telah digunakan pada jenis variabel yang digunakan yaitu variabel dependen dan variabel independen maka analisis yang digunakan oleh penulis adalah jenis analisis Regresi Linier Berganda, dengan memakai program *software SPSS 20.00 for window* yaitu :

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

Keterangan :

Y : Kinerja

a : Konstanta

$b_1 \dots b_2$ : Koefisien regresi masing-masing variabel

$X_1$ : Kepemimpinan

$X_2$ : Motivasi

$X_3$ : Lingkungan Kerja

e: *Standart Error*

### b. Uji Hipotesis

#### 1. Uji simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0,05$ ).

Kriteria pengujian yaitu :

Dimana :  $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$  ditolak

$$F_{hitung} < F_{tabel} = H_0 \text{ diterima}$$

## 2. Uji parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha=0,05$ ).

Dimana :  $T_{hitung} > t_{tabel} = H_0 \text{ ditolak}$

$$T_{hitung} < t_{tabel} = H_0 \text{ diterima}$$

### J. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghozali (2012: 99) Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (adjusted  $R^2$ ) yaitu angka yang menunjukkan besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ( $0 < \text{adjusted } R^2 < 1$ ), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk melihat seberapa besar pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  (variabel independen) terhadap variabel (dependen), biasanya dinyatakan dalam bentuk persen (%). Rumus koefisien determinasi simultan sebagai berikut :

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

$R^2$  = Kuadrat dari koefisien ganda

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

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

##### **a. Gambaran Umum Dinas Sosial Kota Medan**

Dinas Sosial Kota Medan dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 3 Tahun 2009 tentang Pembentukan Organisasi dan Tatakerja Perangkat Daerah Kota Medan yang merupakan tindak lanjut dari Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah. Dinas Sosial dan Tenaga Kerja sebagai salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Medan yang melaksanakan kewenangan pemerintah di bidang sosial dan ketenagakerjaan di kota medan sesuai dengan Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 2 Tahun 2009 tentang Urusan Pemerintah Kota Medan.

Pelaksanaan kewenangan pemerintah di bidang sosial dan ketenagakerjaan sebelumnya ditangani oleh 2 (dua) Satuan Kerja Perangkat Daerah yaitu: Kantor Sosial Kota Medan merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah yang melaksanakan tugas dan kewenangan pemerintah dibidang sosial, dan Dinas Tenaga Kerja Kota Medan merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah yang melaksanakan tugas dan kewenangan pemerintah dibidang ketenagakerjaan, dimana kedua perangkat daerah tersebut bergabung menjadi Dinas Sosial Kota Medan pada tahun 2009. Sejak pembentukan tersebut Kepala Dinas Sosial Kota Medan adalah Drs. H. T. Irwansyah yang kemudian memasuki masa pensiun pada tahun 2011, yang kemudian jabatan Kepala Dinas Sosial dan Tenaga Kerja dilaksanakan oleh Marah Husin Lubis, SH sebagai pelaksana tugas. Pada bulan Juni 2012 ditunjuk Armansyah Lubis, SH sebagai Kepala Dinas Sosial Kota

Medan sampai dengan sekarang.

Sebagai tugas Dinas Sosial dan Tenaga Kerja melaksanakan sebagai urusan rumah tangga daerah di bidang sosial dan tenaga kerja dalam rangka kewenangan desentralisasi dan dekonsentrasi, pelaksanaan, monitoring, dan evaluasi program dan kegiatan yang berkaitan dengan urusan sosial dan urusan ketenagakerjaan di kota Medan.

## **b. Visi Dan Misi Dinas Sosial Kota Medan**

### **1. Visi**

Visi adalah cara pandang ke depan kearah mana Dinas Sosial Kota Medan harus dibawa agar eksis, antisipatif, dan inovatif. Jadi Visi adalah pandangan ideal masa depan yang ingin diwujudkan Instansi Pemerintah. Pernyataan Visi ini merupakan gambaran yang menantang tentang keadaan masa depan yang ingin dicapai oleh Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. Visi Dinas Sosial Kota Medan adalah sebagai berikut : **“PERLUASAN, PERLINDUNGAN KERJA DAN PENGENTASAN KEMISKINAN DALAM MASYARAKAT MENUJU MEDAN KOTASEJAHTERA”**

### **2. Misi**

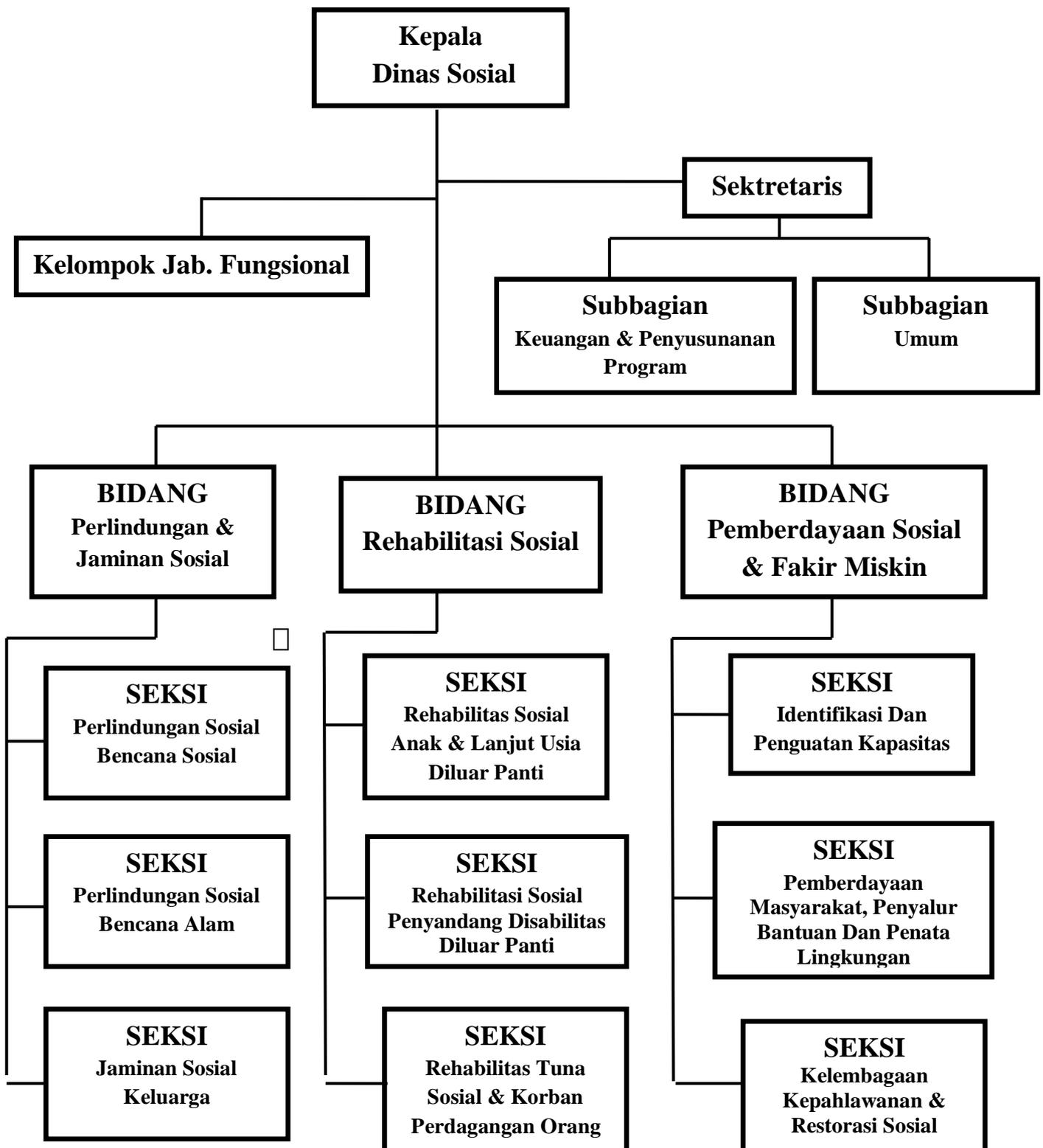
Untuk mewujudkan visi tersebut ditetapkan misi Dinas Sosial Kota Medan dalam Rencana Strategis (Renstra) sebagai berikut :

- a. Meningkatkan penempatan tenaga kerja dan memperluas kesempatan kerja, seperti dengan cara :
  - 1.) Meningkatkan sistem informasi kerja
  - 2.) Meningkatkan penyaluran tenaga kerja melalui program AKAD, AKL, AKAN, dan bursa kerja.

- b. Meningkatkan hubungan industrial yang standar/ideal, seperti dengan cara:
  - 1) Meningkatkan pembinaan tenagakerja dan pengusaha untuk terwujudkan ketenagaan pekerja dan berusaha.
  - 2) Meningkatkan kesejahteraan pekerja, melalui perbaikan pengupahan, dan syarat-syarat kerja di perusahaan.
  - 3) Meningkatkan dan mendorong semangat pembentukan Lembaga Kerja Sama Tripartif Daerah Kota Medan.
- c. Meningkatkan pengawasan dan perlindungan ketenagakerjaan, seperti dengan cara :
  - 1) Meningkatkan pengawasan terhadap perusahaan sesuai peraturan perundang-undang.
  - 2) Meningkatkan perlindungan terhadap tenaga kerja sesuai ketenagakerjaan.
- d. Meningkatkan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia, seperti dengan cara :
  - 1) Meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar sesuai dengan pasar kerja
  - 2) Meningkatkan kualitas lembaga pelatihan kerja.
- e. Meningkatkan kualitas pengelolaan lembaga-lembaga social, seperti dengan cara :
  - 1) Meningkatkan mutu dan pelaksanaan kegiatan sosial pada lembaga-lembaga sosial.
- f. Meningkatkan penanganan masalah-masalah kesejahteraan social, seperti dengan cara :

- 1) Mengurangi tingkat dan jumlah masyarakat yang tergolong PMKS (penyangang masalah kesejahteraan sosial).
  - 2) Meningkatkan kesejahteraan dan perekonomian bagi PMKS.
- g. Meningkatkan rasa nilai-nilai kejuangan dan kesetiakawanan social, seperti dengan cara :
- 1) Meningkatkan rasa nilai- nilaikejuangan dan kesetiakawanan kepada masyarakat pada masa kini
  - 2) Meningkatkan kepedulian terhadap jasa- jasa para pejuang.
- h. Meningkatkan pengawasan terhadap pelaksanaan undian dan pengambilan/ pengumpulan uang, seperti dengan cara :
- 1) Meningkatkan sosialisasi dan pengawasan pelaksanaan undian dan pengambil / pengumpulan uang sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

## c. Struktur Organisasi



**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi Dinas Sosial Kota Medan**  
 Sumber: Dinas Sosial Kota Medan, 2020

#### d. Penyajian Data Responden

Dalam bab ini penulis akan membahas data yang diperoleh selama penelitian yang berlangsung di Dinas Sosial Kota Medan . Data-data tersebut akan disajikan dalam bentuk analisis data dengan jumlah sampel sebanyak 47 orang responden. Setelah angket disebar dan diolah dan diisi oleh responden, maka penulis mentabulasikan data dari setiap pernyataan melalui langkah.

**Tabel 4.1**  
**Jenis Kelamin Responden**

No.	Jenis kelamin	N	%
1.	Laki-laki	31	65,9%
2.	Perempuan	16	33,1%
<b>Jumlah</b>		<b>47</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Dinas Sosial Kota Medan*

Berdasarkan data dari tabel diatas terlihat bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 65,9%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan adalah sebanyak 33,1%.

**Tabel 4.2**  
**Usia Responden**

No.	Usia	N	%
1.	21– 30 Tahun	15	31,9%
2.	31 – 40 Tahun	20	42,5%
3.	41 – 50 Tahun	9	19,2%
4.	51 Keatas	3	6,4%
<b>Jumlah</b>		<b>45</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Dinas Sosial Kota Medan*

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa 40,5% usia responden paling banyak berusia diantara 31 – 40 Tahun dimana pada usia ini adalah produktif dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa Dinas Sosial Kota Medan memiliki pegawai dengan usia produktif bekerja dengan asumsi akan meningkatkan Kinerja.

#### **e. Penyajian Data Angket Responden**

Penulis menganalisis dan mengevaluasi data menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif digunakan untuk melihat pengaruh variabel-variabel dengan analisis statistik dan pengujian analisis data menggunakan uji validitas dan uji reabilitas.

Data-data yang diperoleh melalui penyebaran angket dilokasi yang berkaitan dengan “Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Sosial Kota Medan)”, disajikan dalam bentuk kuantitatif. Adapun jumlah angket yang disebarkan sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditetapkan, yaitu sebanyak 47 eksemplar, dengan jumlah pertanyaan 69 item, yang terdiri dari 9 item untuk variabel  $x_1$  (Motivasi) , 27 item  $x_2$  (Kepemimpinan) 15 item  $x_3$  (Lingkungan Kerja) dan 18 item untuk variabel terikat  $y$  (Kinerja).

#### **1. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel $x_1$ (Motivasi)**

Berdasarkan data yang dikumpul dari kuesioner tentang motivasi ( $X_1$ ), terlihat bahwa distribusi tabulasi dari jawaban responden dari item-item variabel tersebut tampak pada table dibawah ini. Berikut hasil tabulasi jawaban responden

**Tabel 4.3**  
**Tabulasi Data Responden Variabel Motivasi (X1)**

No. Item	Alternatif jawaban										Total	
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Kebutuhan Akan Prestasi</b>												
<b>1</b>	27	57,4	9	19,1	9	19,1	2	4,3	0	0	47	100
<b>2</b>	14	29,8	27	57,4	6	12,8	0	0	0	0	47	100
<b>3</b>	16	34	29	61,7	2	4,3	0	0	0	0	47	100
<b>Kebutuhan Untuk Menjamin Hubungan Personal</b>												
<b>4</b>	30	63,8	17	36,2	0	0	0	0	0	0	47	100
<b>5</b>	15	31,9	32	68,1	0	0	0	0	0	0	47	100
<b>6</b>	10	21,3	32	68,1	5	10,6	0	0	0	0	47	100
<b>Kebutuhan Untuk Berkuasa Dan Berpengaruh Pada Orang Lain</b>												
<b>7</b>	20	42,6	23	48,9	4	8,5	0	0	0	0	47	100
<b>8</b>	14	29,8	27	57,4	6	12,8	0	0	0	0	47	100
<b>9</b>	14	29,8	27	57,4	6	12,8	0	0	0	0	47	100

Sumber : Hasil Penelitian 2020

1. Pertanyaan nomor 1 mayoritas sebanyak 27 (57,4%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
2. Pertanyaan nomor 2 mayoritas sebanyak 27 (57,4%) responden memberikan jawaban setuju.
3. Pertanyaan nomor 3 mayoritas sebanyak 29 (61,7%) responden memberikan jawaban setuju.
4. Pertanyaan nomor 4 mayoritas sebanyak 30 (63,8%) responden memberikan jawaban setuju.
5. Pertanyaan nomor 5 mayoritas sebanyak 32 (68,1%) responden memberikan jawaban setuju
6. Pertanyaan nomor 6 mayoritas sebanyak 32 (68,1%) responden memberikan jawaban setuju.

7. Pertanyaan nomor 7 mayoritas sebanyak 23 (48,9%) responden memberikan jawaban setuju.
8. Pertanyaan nomor 8 mayoritas sebanyak 27 (57,4%) responden memberikan jawaban setuju.
9. Pertanyaan nomor 8 mayoritas sebanyak 27 (57,4%) responden memberikan jawaban setuju.

## 2. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Kepemimpinan (X2)

Berdasarkan data yang dikumpul dari kuesioner tentang kepemimpinan (X2), terlihat bahwa distribusi tabulasi dari jawaban responden dari item-item variabel tersebut tampak pada table dibawah ini. Berikut hasil tabulasi jawaban responden.

**Tabel 4.4**  
**Tabulasi Data Responden Variabel Kepemimpinan (X2)**

No. Item	Alternatif jawaban										Total	
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Memiliki Akuntabilitas Tinggi</b>												
<b>1</b>	13	27,7	32	68,1	0	0	1	2,1	1	2,1	47	100
<b>2</b>	19	40,4	28	59,6	0	0	0	0	0	0	47	100
<b>3</b>	18	38,3	27	57,4	18	38,3	0	0	0	0	47	100
<b>Terbuka Menerima Inovatif</b>												
<b>4</b>	22	46,8	21	44,7	3	6,4	1	2,1	0	0	47	100
<b>5</b>	27	57,4	10	21,3	8	17	2	4,3	0	0	47	100
<b>6</b>	24	51,1	21	44,7	2	4,3	0	0	0	0	47	100
<b>Membangun Kekuatan</b>												
<b>7</b>	22	46,8	24	51,1	1	2,1	0	0	0	0	47	100
<b>8</b>	21	44,7	22	46,8	3	6,4	1	2,1	0	0	47	100
<b>9</b>	18	38,3	26	55,3	3	6,4	0	0	0	0	47	100
<b>Berani Menghadapi Tantangan</b>												
<b>10</b>	27	57,4	10	21,3	8	17	2	4,3	0	0	47	100
<b>11</b>	14	29,8	27	57,4	6	12,8	0	0	0	0	47	100
<b>12</b>	17	36,2	28	59,6	2	4,3	0	0	0	0	47	100
<b>Proaktif Menyambut Peluang</b>												
<b>13</b>	30	62,8	17	36,2	0	0	0	0	0	0	47	100

<b>14</b>	27	57,4	9	19,1	9	19,1	2	4,3	0	0	47	100
<b>15</b>	14	29,8	27	57,4	6	12,8	0	0	0	0	47	100
<b>Belajar Dari Pengalaman</b>												
<b>16</b>	16	34	29	61,7	2	4,2	0	0	0	0	47	100
<b>17</b>	30	63,8	17	36,2	0	0	0	0	0	0	47	100
<b>18</b>	15	31,9	32	68,1	0	0	0	0	0	0	47	100
<b>Mengembangkan Dan Motivasi</b>												
<b>19</b>	10	21,3	32	68,1	5	10,6	0	0	0	0	47	100
<b>20</b>	20	42,6	23	48,9	4	8,5	0	0	0	0	47	100
<b>21</b>	14	29,8	27	57,4	6	12,8	0	0	0	0	47	100
<b>Memfaatkan Hallo Effect</b>												
<b>22</b>	15	31,9	21	44,7	8	19,1	1	2,1	1	2,1	47	100
<b>23</b>	13	27,7	32	68,1	0	0	1	2,1	1	2,1	47	100
<b>24</b>	19	40,4	28	59,6	0	0	0	0	0	0	47	100
<b>Mengoptimalkan Penguasaan Kompetensi</b>												
<b>25</b>	18	38,3	27	57,4	18	38,3	0	0	0	0	47	100
<b>26</b>	22	46,8	21	44,7	3	6,4	1	2,1	0	0	47	100
<b>27</b>	27	57,4	10	21,3	8	17	2	4,3	0	0	47	100

Sumber : Hasil Penelitian 2020

1. Pertanyaan nomor 1 sebanyak responden memberikan jawaban sangat setuju berjumlah mayoritas sebanyak 32 (68,1%) responden memberikan jawaban setuju.
2. Pertanyaan nomor 2 mayoritas sebanyak 28 (59,6%) responden memberikan jawaban setuju.
3. Pertanyaan nomor 3 mayoritas sebanyak 27 (57,4%) responden memberikan jawaban setuju.
4. Pertanyaan nomor 4 mayoritas sebanyak 22 (46,8%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
5. Pertanyaan nomor 5 mayoritas sebanyak 27 (57,4%) responden memberikan jawaban setuju.
6. Pertanyaan nomor 6 mayoritas sebanyak 24 (51,1%) responden memberikan jawaban sangat setuju.

7. Pertanyaan nomor 7 sebanyak responden memberikan jawaban sangat setuju berjumlah mayoritas sebanyak 22 (46,8%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
8. Pertanyaan nomor 8 mayoritas sebanyak 22 (46,8%) responden memberikan jawaban setuju.
9. Pertanyaan nomor 9 mayoritas sebanyak 26 (55,3%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
10. Pertanyaan nomor 10 mayoritas sebanyak 27 (57,4%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
11. Pertanyaan nomor 11 mayoritas sebanyak 27 (57,4%) responden memberikan jawaban setuju.
12. Pertanyaan nomor 12 mayoritas sebanyak 28 (59,6%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
13. Pertanyaan nomor 13 sebanyak responden memberikan jawaban sangat setuju berjumlah mayoritas sebanyak 30 (62,8%) responden memberikan jawaban setuju.
14. Pertanyaan nomor 14 mayoritas sebanyak 27 (54,7%) responden memberikan jawaban setuju.
15. Pertanyaan nomor 15 mayoritas sebanyak 27 (57,4%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
16. Pertanyaan nomor 16 mayoritas sebanyak 29 (61,7%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
17. Pertanyaan nomor 17 mayoritas sebanyak 30 (63,8%) responden memberikan jawaban setuju.

18. Pertanyaan nomor 18 mayoritas sebanyak 32 (68,1%) responden memberikan jawaban saetuju.
19. Pertanyaan nomor 19 sebanyak responden memberikan jawaban sangat setuju berjumlah mayoritas sebanyak 32 (68,1%) responden memberikan jawaban setuju.
20. Pertanyaan nomor 20 mayoritas sebanyak 23 (48,9%) responden memberikan jawaban setuju.
21. Pertanyaan nomor 21 mayoritas sebanyak 27 (57,4%) responden memberikan jawaban setuju.
22. Pertanyaan nomor 22 mayoritas sebanyak 21 (57,4%) responden memberikan jawaban setuju.
23. Pertanyaan nomor 23 mayoritas sebanyak 32 (68,1%) responden memberikan jawaban setuju.
24. Pertanyaan nomor 24 mayoritas sebanyak 28 (59,6%) responden memberikan jawaban setuju.
25. Pertanyaan nomor 25 sebanyak responden memberikan jawaban sangat setuju berjumlah mayoritas sebanyak 27 (57,4%) responden memberikan jawaban setuju.
26. Pertanyaan nomor 26 mayoritas sebanyak 22 (46,6%) responden memberikan jawaban setuju.
27. Pertanyaan nomor 27 mayoritas sebanyak 27 (57,4%) responden memberikan jawaban sangat setuju.

### 3. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Berdasarkan data yang dikumpul dari kuesioner tentang lingkungan kerja (X2), terlihat bahwa distribusi tabulasi dari jawaban responden dari item-item variabel tersebut tampak pada table dibawah ini. Berikut hasil tabulasi jawaban responden.

**Tabel 4.5**  
**Tabulasi Data Responden Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

No. Item	Alternatif jawaban										Total	
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Penerangan (Cahaya)</b>												
<b>1</b>	24	51,1	21	44,7	2	4,1	0	0	0	0	47	100
<b>2</b>	22	46,8	24	51,1	1	2,1	0	0	0	0	47	100
<b>3</b>	14	29,8	27	57,4	6	12,6	0	0	0	0	47	100
<b>Pengaturan Suhu</b>												
<b>4</b>	15	31,9	21	44,7	9	19,1	1	2,1	1	2,1	47	100
<b>5</b>	13	27,7	32	68,1	0	0	0	0	0	0	47	100
<b>6</b>	17	36,2	28	59,6	2	4,2	0	0	0	0	47	100
<b>Sirkulasi Udara</b>												
<b>7</b>	30	36,2	30	63,8	0	0	0	0	0	0	47	100
<b>8</b>	15	31,9	21	44,7	9	19,1	1	2,1	1	2,1	47	100
<b>9</b>	13	27,7	32	68,1	0	0	1	2,1	1	2,1	47	100
<b>Dekorasi</b>												
<b>10</b>	19	40,4	28	59,6	0	0	0	0	0	0	47	100
<b>11</b>	31	66	16	34	0	0	0	0	0	0	47	100
<b>12</b>	24	51,1	13	27,7	8	17	2	4,1	0	0	47	100
<b>Keamanan Dan Kenyamanan</b>												
<b>13</b>	14	29,8	26	55,3	7	14,9	0	0	0	0	47	100
<b>14</b>	27	57,4	9	19,1	9	19,1	2	4,3	0	0	47	100
<b>15</b>	14	29,8	27	57,4	6	12,8	0	0	0	0	47	100

Sumber : Hasil Penelitian 2020

1. Pertanyaan nomor 1 sebanyak responden memberikan jawaban sangat setuju berjumlah mayoritas sebanyak 24 (51,1%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
2. Pertanyaan nomor 2 mayoritas sebanyak 22 (46,8%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
3. Pertanyaan nomor 3 mayoritas sebanyak 27 (57,4%) responden memberikan jawaban setuju.
4. Pertanyaan nomor 4 mayoritas sebanyak 21 (44,7%) responden memberikan jawaban setuju.
5. Pertanyaan nomor 5 mayoritas sebanyak 32 (68,1%) responden memberikan jawaban setuju.
6. Pertanyaan nomor 6 mayoritas sebanyak 28 (59,1%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
7. Pertanyaan nomor 7 sebanyak responden memberikan jawaban sangat setuju berjumlah mayoritas sebanyak 30 (63,8%) responden memberikan jawaban setuju.
8. Pertanyaan nomor 8 mayoritas sebanyak 21 (44,7%) responden memberikan jawaban setuju.
9. Pertanyaan nomor 9 mayoritas sebanyak 32 (68,1%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
10. Pertanyaan nomor 10 mayoritas sebanyak 28 (59,6%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
11. Pertanyaan nomor 11 mayoritas sebanyak 31 (66%) responden memberikan jawaban sangat setuju.

12. Pertanyaan nomor 12 mayoritas sebanyak 24 (51,1%) responden memberikan jawaban sangat setuju.

13. Pertanyaan nomor 13 sebanyak responden memberikan jawaban sangat setuju berjumlah mayoritas sebanyak 26 (55,3%) responden memberikan jawaban setuju.

14. Pertanyaan nomor 14 mayoritas sebanyak 27 (57,4%) responden memberikan jawaban sangat setuju.

15. Pertanyaan nomor 15 mayoritas sebanyak 27 (57,4%) responden memberikan jawaban setuju

#### 4. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan data yang dikumpul dari kuesioner tentang kinerja (Y), terlihat bahwa distribusi tabulasi dari jawaban responden dari item-item variabel tersebut tampak pada table dibawah ini. Berikut hasil tabulasi jawaban responden.

**Tabel 4.6**  
**Tabulasi Data Responden Variabel Kinerja (Y)**

No. Item	Alternatif jawaban										Total	
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Kualitas</b>												
1	16	34	29	61,7	2	4,3	0	0	0	0	47	100
2	30	63,8	17	36,2	0	0	0	0	0	0	47	100
3	15	31,9	32	68,1	0	0	0	0	0	0	47	100
<b>Kuantitas</b>												
4	10	21,3	32	68,1	5	10,6	1	2,1	1	2,1	47	100
5	20	42,6	23	48,9	4	8,5	0	0	0	0	47	100
6	14	29,8	27	57,4	6	12,8	0	0	0	0	47	100
<b>Ketetapan Waktu</b>												
7	14	29,8	27	57,4	6	12,8	0	0	0	0	47	100
8	15	31,9	21	44,7	9	19,1	1	2,1	1	2,1	47	100
9	13	27,7	32	68,1	0	0	0	0	1	2,1	47	100

<b>Efektivitas</b>												
<b>10</b>	19	40,4	28	59,6	0	0	0	0	0	0	47	100
<b>11</b>	18	38,3	27	57,4	2	4,3	0	0	0	0	47	100
<b>12</b>	22	46,8	21	44,7	3	6,4	1	2,1	0	0	47	100
<b>Kemandirian</b>												
<b>13</b>	27	57,4	9	19,1	9	19,1	2	4,3	0	0	47	100
<b>14</b>	14	29,8	27	57,4	6	12,8	0	0	0	0	47	100
<b>15</b>	16	34	29	61,7	2	4,2	0	0	0	0	47	100
<b>Komitmen Kerja</b>												
<b>16</b>	30	63,8	17	36,2	0	0	0	0	0	0	47	100
<b>17</b>	15	31,9	32	68,1	0	0	0	0	0	0	47	100
<b>18</b>	22	46,8	24	51,1	1	2,1	0	0	0	0	47	100

Sumber : Hasil Penelitian 2020

1. Pertanyaan nomor 1 sebanyak responden memberikan jawaban sangat setuju berjumlah mayoritas sebanyak 29 (61,7%) responden memberikan jawaban setuju.
2. Pertanyaan nomor 2 mayoritas sebanyak 30 (63,8%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
3. Pertanyaan nomor 3 mayoritas sebanyak 32 (68,1%) responden memberikan jawaban setuju.
4. Pertanyaan nomor 4 mayoritas sebanyak 32 (68,1%) responden memberikan jawaban setuju.
5. Pertanyaan nomor 5 mayoritas sebanyak 23 (48,9%) responden memberikan jawaban setuju.
6. Pertanyaan nomor 6 mayoritas sebanyak 27 (57,4%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
7. Pertanyaan nomor 7 sebanyak responden memberikan jawaban sangat setuju berjumlah mayoritas sebanyak 27 (57,4%) responden memberikan jawaban setuju.

8. Pertanyaan nomor 8 mayoritas sebanyak 21 (44,7%) responden memberikan jawaban setuju.
9. Pertanyaan nomor 9 mayoritas sebanyak 32 (68,1%) responden memberikan jawaban setuju.
10. Pertanyaan nomor 10 mayoritas sebanyak 28 (59,6%) responden memberikan jawaban setuju.
11. Pertanyaan nomor 11 mayoritas sebanyak 27 (57,4%) responden memberikan jawaban setuju.
12. Pertanyaan nomor 12 mayoritas sebanyak 22 (46,8%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
13. Pertanyaan nomor 13 sebanyak responden memberikan jawaban sangat setuju berjumlah mayoritas sebanyak 27 (57,4%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
14. Pertanyaan nomor 14 mayoritas sebanyak 27 (57,4%) responden memberikan jawaban setuju.
15. Pertanyaan nomor 15 mayoritas sebanyak 29 (61,7%) responden memberikan jawaban setuju.
16. Pertanyaan nomor 16 sebanyak responden memberikan jawaban sangat setuju berjumlah mayoritas sebanyak 30 (63,8%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
17. Pertanyaan nomor 17 mayoritas sebanyak 32 (68,1%) responden memberikan jawaban setuju.
18. Pertanyaan nomor 18 mayoritas sebanyak 24 (51,1%) responden memberikan jawaban setuju.

## B. Hasil Penelitian

### a. Uji Validitas Dan Reliabilitas

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memenuhi taraf kesesuaian dan kecepatan alat ukur (instrumen) dalam menilai suatu objek penelitian. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur dan diinginkan dengan tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Biasanya syarat minimum uji validitas untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau  $r_{\text{tabel}} = 15-2 = 13 = 0,514$ . Jadi, apabila korelasi antara butir pernyataan dengan skor total kurang dari 0,514 maka butir pernyataan dalam instrumen tersebut tidak valid.

**Tabel 4.7**  
**Estimasi Uji Validitas**

Variabel	Butir Pernyataan	$r_{\text{hitung}}$	$r_{\text{tabel}}$	Keterangan
Motivasi (X1)	P1	0.902	0,514	Valid
	P2	0.776	0,514	Valid
	P3	0.675	0,514	Valid
	P4	0.745	0,514	Valid
	P5	0.856	0,514	Valid
	P6	0.902	0,514	Valid
	P7	0.686	0,514	Valid
	P8	0.709	0,514	Valid
	P9	0.902	0,514	Valid
	P10	0.875	0,514	Valid
	P11	0.634	0,514	Valid
	P12	0.872	0,514	Valid
	P13	0.875	0,514	Valid

<b>Kepemimpinan (X2)</b>	P14	0.727	0,514	Valid
	P15	0.752	0,514	Valid
	P16	0.939	0,514	Valid
	P17	0.875	0,514	Valid
	P18	0.634	0,514	Valid
	P19	0.872	0,514	Valid
	P20	0.872	0,514	Valid
	P21	0.872	0,514	Valid
	P22	0.875	0,514	Valid
	P23	0.727	0,514	Valid
	P24	0.752	0,514	Valid
	P25	0.939	0,514	Valid
	P26	0.872	0,514	Valid
	P27	0.720	0,514	Valid
	P28	0.682	0,514	Valid
	P29	0.872	0,514	Valid
	P30	0.875	0,514	Valid
	P31	0.634	0,514	Valid
	P32	0.872	0,514	Valid
	P33	0.875	0,514	Valid
P34	0.727	0,514	Valid	
P35	0.752	0,514	Valid	
P36	0.939	0,514	Valid	
<b>Lingkungan Kerja (X3)</b>	P37	0.840	0,514	Valid
	P38	0.616	0,514	Valid
	P39	0.892	0,514	Valid
	P40	0.892	0,514	Valid
	P41	0.892	0,514	Valid
	P42	0.840	0,514	Valid
	P43	0.713	0,514	Valid
	P44	0.703	0,514	Valid
	P45	0.918	0,514	Valid
	P46	0.892	0,514	Valid
	P47	0.686	0,514	Valid
	P48	0.705	0,514	Valid
	P49	0.892	0,514	Valid
	P50	0.840	0,514	Valid

	P51	0.616	0,514	Valid
<b>Kinerja (Y)</b>	P52	0.903	0,514	Valid
	P53	0.838	0,514	Valid
	P54	0.718	0,514	Valid
	P55	0.759	0,514	Valid
	P56	0.903	0,514	Valid
	P57	0.838	0,514	Valid
	P58	0.571	0,514	Valid
	P59	0.903	0,514	Valid
	P60	0.903	0,514	Valid
	P61	0.903	0,514	Valid
	P62	0.838	0,514	Valid
	P63	0.718	0,514	Valid
	P64	0.759	0,514	Valid
	P65	0.903	0,514	Valid
	P66	0.903	0,514	Valid
	P67	0.706	0,514	Valid
	P68	0.712	0,514	Valid
	P69	0.903	0,514	Valid

Sumber: Pengolahan SPSS (2020)

Penyebaran kuesioner khusus dalam uji validitas diberikan kepada 15 orang responden diluar dari sampel penelitian. Syarat minimum uji validitas untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau  $r_{\text{tabel}} = 0,514$ . Jadi, apabila korelasi antara butir pernyataan dengan skor total kurang dari 0,514 maka butir pernyataan dalam instrumen tersebut tidak valid. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan tersebut valid dan layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Selanjutnya butir instrumen yang telah valid di atas diuji reliabilitasnya dengan teknik *cronbunch alpha* yakni membandingkan nilai-nilai instrumen.

Berikut ini sajikan nilai reliabilitas untuk ketiga variabel (Motivasi, Stres kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja) yaitu:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, X3 Dan Y**

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Motivasi (X1)	0,945	Reliabel
Kepemimpinan (X2)	0,982	Reliabel
Lingkungan kerja (X3)	0,965	Reliabel
Kinerja(Y)	0,974	Reliabel

*Sumber : Hasil Penelitian 2020*

Berdasarkan tabel di atas maka semua variabel bebas (Motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja) dan variabel terikat (Kinerja) dinyatakan reliabel. Hal ini dapat dilihat dari nilai 0,945, 0,982, 0,965, 0,974 > 0,60 untuk. Berdasarkan hasil tersebut jika nilai reliabilitas semakin mendekati 1, maka instrumen penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena sudah mendekati 1 (> 0,60).

### **c. Pengujian Asumsi Klasik**

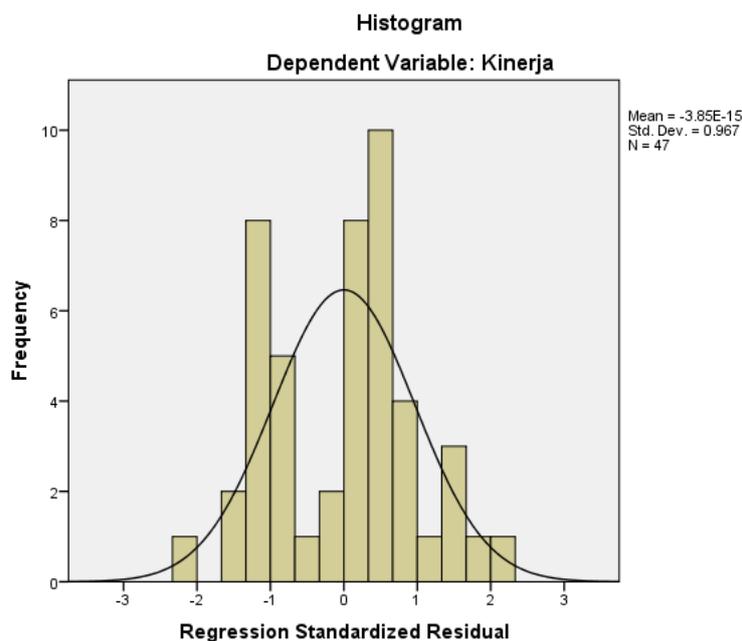
Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur atau alat uji yang digunakan efektif atau tidak. Oleh karena itu sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik yang dimaksudkan untuk memastikan bahwa model regresi linear berganda dapat digunakan atau tidak.

## 1. Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS 22.00.

- a) Histogram, yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*Bell shaped*). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data menceng ke kanan atau menceng ke kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.

Hasil uji normalitas menggunakan histogram dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



**Gambar 4.2. Histogram**

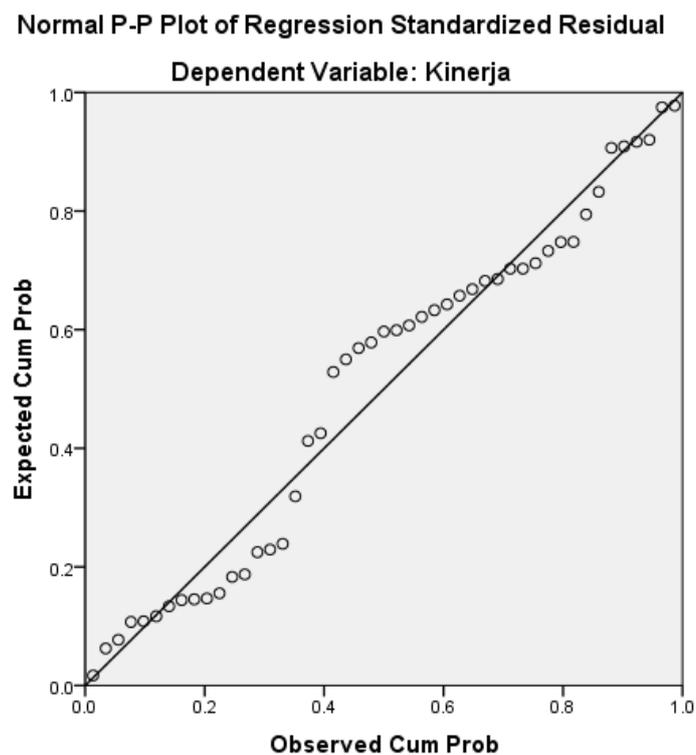
Gambar histogram di atas menunjukkan bahwa data berdistribusi secara

normal karena bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderungimbang dan kurva menyerupai lonceng. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut normal.

b) Grafik *Normality Probability Plot*, ketentuan yang digunakan adalah:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji normalitas menggunakan grafik *normality probability plot* dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



**Gambar 4.3.** Normal *probability plot*

Gambar di atas menunjukkan bahwa *probability plot* memiliki pola distribusi normal karena pencaran data berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal tersebut. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penelitian ini

memenuhi asumsi normalitas.

c) Uji Kolmogorov Smirnov

Uji *Kolmogorov Smirnov*, dalam uji ini pedoman yang digunakan dalam pengambilan keputusan, yaitu:

- Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka distribusi data tidak normal
- Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka distribusi data normal

Hasil uji normalitas dengan menggunakan model *Kolmogorov Smirnov* adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.04879579
	Absolute	.126
Most Extreme Differences	Positive	.109
	Negative	-.126
Kolmogorov-Smirnov Z		.864
Asymp. Sig. (2-tailed)		.444

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Diolah penulis (2020)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,444 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang kita uji normal.

d) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinieritas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Hasil pengujian multikolinieritas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS, hasilnya dapat dilihat pada

Tabel berikut :

**Tabel 4.10**  
**Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Motivasi	.419	2.388
Kepemimpinan	.173	5.767
Lingkungan Kerja	.194	5.150

Sumber : Hasil Penelitian 2020

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel independen dibawah nilai 10 sebesar 2.388, 5.767, 5.150 dan nilai tolerance dibawah nilai 1 sebesar 0.419, 0.173, 0.194 yang berarti tidak terjadi multikolinieritas sehingga model tersebut *reliable* sebagai dasar analisis.

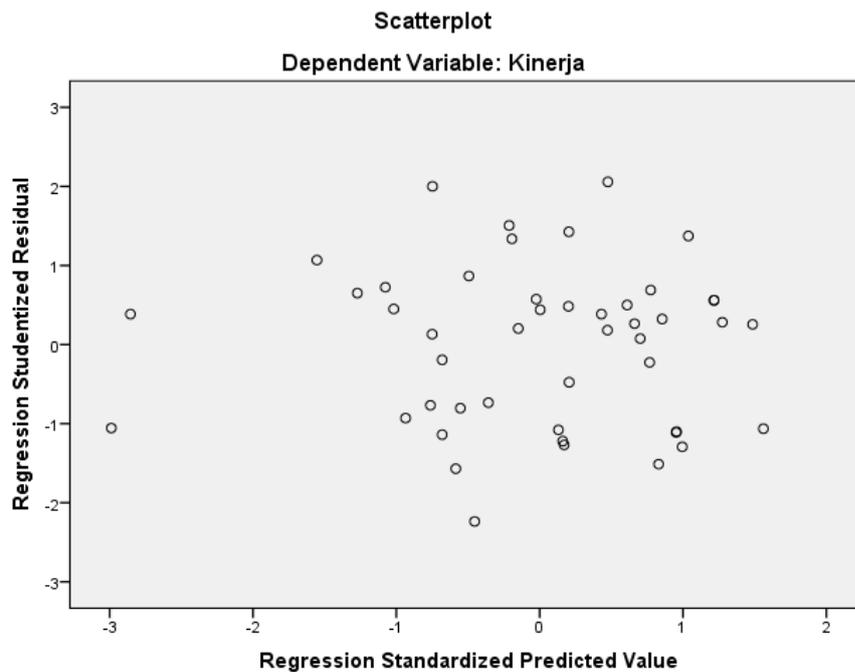
e) Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variabel residual tersebut tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas (Ghozali, 2005:105). Ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar yang digunakan untuk menentukan heterokedastisitas antara lain :

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.

2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Hasil dari uji heterokedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot* berikut ini :



**Gambar 4.4.** grafik *scatterplot*

Gambar di atas grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dengan tidak adanya pola yang jelas serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas, sehingga model ini layak dipakai untuk memprediksi berdasarkan masukan variabel independen.

#### d. Uji Statistik

Uji statistik menggunakan model analisis regresi linear berganda menggunakan alat bantu aplikasi *Software SPSS 22.00 for Windows* dengan hasil persamaannya sebagai berikut :

**Tabel 4.11**  
**Analisis Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	7.609	2.308		3.297	.002		
1 Motivasi	.559	.084	.332	6.681	.000	.419	2.388
Kepemimpinan	.194	.045	.335	4.340	.000	.173	5.767
Lingkungan Kerja	.400	.076	.386	5.283	.000	.194	5.150

a. Dependent Variable: Kinerja

*Coefficients regresi* diperoleh :

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

$$y = 7.609 + 0.559X_1 + 0.194 X_2 + +e$$

- 1) Konstanta diperoleh nilai 7.257 hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi ( $X_1$ ), kepemimpinan ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) bernilai konstan, maka kinerja sebesar 7.257
- 2) Koefisien variabel motivasi ( $X_1$ ) diperoleh nilai 0.559, hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel motivasi ( $X_1$ ) sebesar 1% maka akan mempengaruhi kinerja ( $Y$ ) sebesar 5,59 % dengan asumsi variabel kepemimpinan ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) dianggap tetap.
- 3) Koefisien variabel kepemimpinan ( $X_2$ ) diperoleh nilai 0.194, hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel kepemimpinan ( $X_2$ ) sebesar 1%

maka akan mempengaruhi kinerja(Y) sebesar 1,94% dengan asumsi variabel motivasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) dianggap tetap.

- 4) Koefisien variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) diperoleh nilai 0.400, hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) sebesar 1% maka akan mempengaruhi kinerja (Y) sebesar 4% dengan asumsi variabel motivasi ( $X_1$ ) dan kepemimpinan ( $X_2$ ) dianggap tetap.

### e. Uji Hipotesis

#### 1) Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha=0,05$ ). Kriteria pengujiannya adalah :

Dimana :

$t_{hitung} > t_{tabel}$  = Jika variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

$t_{hitung} < t_{tabel}$  = Jika variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.12**  
**Uji Parsial (Uji t)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.609	2.308		3.297	.002		
	Motivasi	.559	.084	.332	6.681	.000	.419	2.388
	Kepemimpinan	.194	.045	.335	4.340	.000	.173	5.767
	Lingkungan Kerja	.400	.076	.386	5.283	.000	.194	5.150

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh :

### 1. Variabel Bebas $X_1$ (Motivasi)

Nilai  $t_{hitung} > t_{table}$  diperoleh  $6.681 > 2.011$  artinya positif dan nilai pada kolom sig  $0.000 < 0.05$  artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Medan .

### 2. Variabel Bebas $X_2$ (Kepemimpinan)

Nilai  $t_{hitung} > t_{table}$  diperoleh  $4.340 > 2.011$  artinya positif dan nilai pada kolom sig  $0.000 < 0.05$  artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Medan .

### 3. Variabel Bebas $X_3$ (Lingkungan Kerja)

Nilai  $t_{hitung} > t_{table}$  diperoleh  $5.283 > 2.011$  artinya positif dan nilai pada kolom sig  $0.000 < 0.05$  artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Medan .

#### 2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0,05$ ),

Kriteria pengujiannya adalah :

Dimana :

$F_{hitung} > F_{tabel}$  = Jika variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

$F_{hitung} < F_{tabel}$  = Jika variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.13**  
**Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	1087.146	3	362.382	307.961	.000 <sup>b</sup>
	Residual	50.599	43	1.177		
	Total	1137.745	46			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Kepemimpinan

Nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  diperoleh  $307.961 > 3.20$  artinya positif. Sementara nilai diperoleh pada kolom sig  $0.000 < 0.05$  artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Medan.

### 3) Koefisien Determinasi.

Hasil pengujian *Koefisien Determinasi* ( $R^2$ ) adalah :

**Tabel 4.14**  
**Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.978 <sup>a</sup>	.956	.952	1.085

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,952. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 95,2%. kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja. Sisanya sebesar 3,8%

dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

## **f. Pembahasan Hasil Penelitian**

Dari hasil pemaparan dan pembahasan pada masalah yang telah di uji pada program spss, maka rumusan pertanyaan dan hipotesis dalam penelitian ini telah terjawab dan diketahui hasilnya.

### **1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Hasil tersebut menjelaskan bahwa faktor motivasi memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nicko (2017:21) dengan judul “Pengaruh kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. indonesia power semarang” hasil penelitian itu menyatakan bahwa kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. indonesia power semarang..

Motivasi merupakan daya dorong seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan instansi mencapai tujuannya. Dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan instansi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota instansi yang bersangkutan yang akan berusaha meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Robbins (2015:127) bahwa: “Proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan.” Beda hal nya dengan Rivai (2011:837) : “Serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

## **2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa kepemimpinan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Medan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aan Herdiana (2015:31) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Bandung” hasil penelitian itu menyatakan bahwa kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Bandung.”

Kepemimpinan dengan kinerja karyawan yaitu kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan dalam suatu perusahaan. Berhasil atau gagalnya perusahaan dalam mencapai suatu tujuan dipengaruhi oleh cara seorang pemimpin. Sosok pemimpin dalam perusahaan dapat menjadi efektif apabila pemimpin tersebut mampu mengelola perusahaannya dan mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Drath dan Palus dalam Gary Yukl (2015:3) menyatakan bahwa : “Kepemimpinan adalah proses untuk memahami apa yang dilakukan orang secara bersama-sama, sehingga mereka memahami dan mau melakukannya”. Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan kerja, sehingga dalam suatu kerja kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh kerja”

### **3.Lingkungan kerja Terhadap Kinerja.**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Medan Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Friteleno (2016:21) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Grand Manhattan Club” hasil penelitian itu menyatakan bahwa kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Grand Manhattan Club”.

lingkungan kerja dengan kinerja adalah Lingkungan kerja memiliki fleksibilitas dalam lingkungan dan hubungan interpersonal antara atasan dengan bawahan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Menurut Nitisemito (2015:36) adalah hal-hal yang ada di sekitar para pegawai dan yang bisa mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan pada pegawai tersebut. Lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Berdasarkan kesimpulan diatas maka Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja. lingkungan kerja disini adalah segala sesuatu yang ada disekitar para

pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

#### **4. Motivasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil uji simultan dapat disimpulkan bahwa motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Medan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Oktavianus (2018:65) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan CV. Putra Bintang Api, Pangkalan Bun, Kalimantan Tengah” hasil penelitian itu menyatakan bahwa Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan CV. Putra Bintang Api, Pangkalan Bun, Kalimantan Tengah.

Kinerja pegawai menjadi sangat penting dalam perubahan kebijakan pemerintah dalam mengembangkan semangat reformasi untuk memberiruang gerak serta peran serta masyarakat dalam pemerintahan sedangkan pemerintah hanya sebagai fasilitator. Aparatur pemerintah merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu organisasi disamping sumber daya yang lain. Rendahnya kinerja pegawai dalam suatu organisasi dapat menimbulkan hambatan organisasi dalam mencapai tujuan. Menurut Amstrong dan Baron dalam Sedarmayanti (2011:202) bahwa: “Kinerja adalah sarana untuk mendapatkan hasil lebih baik dari Krganisasi, tim, dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka tujuan dan standar, dan persyaratan atribut yang disepakati”. Kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan

terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. (Simanjuntak, 2012:112)

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Dari hasil pemaparan dan pembahasan data di atas maka kesimpulan dari hasil penelitian adalah :

1. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial menjelaskan bahwa variabel motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).
2. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial menjelaskan bahwa variabel kepemimpinan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).
3. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial menjelaskan bahwa variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).
4. Berdasarkan hasil penelitian secara simultan dapat disimpulkan bahwa motivasi (X1), kepemimpinan (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan kinerja (Y) pegawai Dinas Sosial Kota Medan, Maka hasil hipotesis diterima.
5. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square menunjukkan bahwa sebesar 95,2%. kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja. Sisanya sebesar 3,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

## **B. Saran**

Saran yang saya kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Motivasi kerja pegawai secara keseluruhan sudah termasuk dalam kategori tinggi, namun bila dicermati masih terdapat hal-hal yang perlu ditingkatkan yaitu pada indikator dari kemandirian. Hal ini dibuktikan dengan masih sedikitnya pegawai yang mandiri dalam bekerja. Berdasarkan hal itu pegawai diharapkan dapat menggali dan mengoptimalkan keterampilan dan pengembangan potensi yang dimilikinya sehingga bisa meningkatkan motivasi yang akan berdampak pada kinerja pegawai kedepannya.
2. Kepemimpinan secara keseluruhan sudah termasuk dalam kategori tinggi, namun pada beberapa indikator ada yang kurang yaitu sebaiknya pemimpin memberikan perhatian individu kepada anggotanya, merasa puas bila anggota memenuhi standar kinerja, memperlakukan anggota secara individual perlu ditingkatkan. Oleh sebab itu, pimpinan harus lebih memberikan perhatian kepada setiap anggota, agar anggota dapat termotivasi dalam bekerja dan bisa meningkatkan kinerja.
3. Pentingnya meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dan kondusif dalam membantu meningkatkan kinerja pegawai dalam hal suhu udara di tempat kerja, keamanan dan penerangan perlu adanya pengawasan supaya setiap pekerja merasa aman dan nyaman tanpa merasa terganggu dan khawatir.
4. Peneliti selanjutnya sebaiknya mengembangkan variabel-variabel yang diteliti, sebab tidak menutup kemungkinan bahwa dengan penelitian yang

mencakup lebih banyak variabel akan dapat menghasilkan kesimpulan yang lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aan Herdiana. 2015:31. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Bandung. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*
- Affandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya manusia (Teori Konsep Dan Indikator)* . Riau: Zanafa Publishing
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Friteleno. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Grand Manhattan Club*. *Jurnal ekonomi Dan Bisnis*
- Gary, Yulk. 2015. *Kepemimpinan Dalam Organisasi (edisi 7)*: Jakarta: Indeks Jurnal
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisa Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Keenam*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Hidayat, S. E., Rafiki, A., & Nasution, M. D. T. P. (2021). Halal industry's response to a current and post-COVID-19 landscape and lessons from the past. *Journal of Islamic Marketing*.
- INDRAWAN, M. (2017). *The Contribution of Low-Cost Carrier Airlines in ASEAN Integration (2001-2014)* (Doctoral dissertation, Universitas Gadjah Mada).
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rodaskarya
- Moehariono. 2015. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Radja Grafindo
- Nasution, M. D. T. P., Rossanty, Y., & Aspan, H. (2017). Towards halal cosmetics brand image: mediating role of religiosity, evidence from Muslims women in medan, Indonesia. *International Business Management*, 11(6), 1353-1362.

- Nicko. 2017. *Pengaruh kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. indonesia power semarang* . Jurnal Ekonomi Dan Bisnis
- Nitisimito, Alex. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Oktavianus. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan CV. Putra Bintang Api, Pangkalan Bun, Kalimantan Tengah*. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis
- Omollo, Akinyi. 2015. *Effect Of Motivation On Employee Performance Of Commercial Banks. International Jornal Of Human Resource Studies* ISSN. 2126-3058 Vol 5 No.2
- Pramono, C. (2020). Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Manajemen Laba Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Dalam Pertukaran Efek Indonesia (BEI). *Jurnal Abdi Ilmu*, 13(1), 152-160.
- Priatna, Cepi. 2015. *Perilaku Organisasi*.. Bandung. PT. Remaja rodaskarya
- Putra, & Rahyuda. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinejra Pegawai Di UPT. Jurnal. Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayama* , Vol. 5, No.9, pg 3057- 3086
- Robbins, Stephen. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education
- Rivai, Veitzal. 2011. *Manajemen sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari teori ke pustaka*. Jakarta: Radja Grafindo
- Rivai, Veitzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Radja Grafindo
- Rusiadi. 2013. *Metode Penelitian*. Usu Press
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia , Reformasi dan Birokrasi manajemen PNS (Cetakan kelima)*. Bandung: PT. Rafika Aditama
- Sedarmayanti. 2015. *Kompetensi Sumber Daya Manusia* , Bandung: PT. Rafika Aditama
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Dan Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Rafika Aditama
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siagian, Sondang. 2014. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simanjuntak. 2012. *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Edisi Ke 3. Jakarta: UI
- Sinambela. 2016. *Reformasi Pelayanan Publik*. Jakarta: Bumi Aksara

- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sugiono, 2016. *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan Metode R&D*. Bandung, Alfabeta.
- Sutikno, Sobry. 2014. *Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan Edisi Pertama*. Lombok: Holistica
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana
- Widodo, Sri. 2016. *Manajemen Sumber daya Manusia: Teori dan Perencanaan Strateg, isu-isu utama dan globalisasi*. Bandung: Manggu Media