



**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
NEGERI SIPIL DI POLRES BINJAI**

SKRIPSI

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

Oleh :

**UNDRA NADA AULIA
NPM 1515310486**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI
MEDAN
2019**

ABSTRAK

Kepolisian Resor (Polres) Binjai merupakan salah satu institusi lembaga Negara yang menangani masalah keamanan masyarakat di bawah Kepolisian Daerah Sumatera Utara (POLDASU), dalam melaksanakan pelayanannya aparat kepolisian tersebut di bantu oleh aparat sipilnya atau Pegawai Negeri Sipil yang di tugaskan membantu dalam menangani administrasi pelayanan publik di polres tersebut. Permasalahan yang mendasari penelitian ini apakah motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh secara parsial dan bersama-sama terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil di Polres Binjai. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan kuesioner dengan membagikan daftar pertanyaan kepada responden sebanyak 34 responden, Dari hasil Nilai F_{hitung} sebesar 709.910 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena $F_{hitung} 709.910 > F_{tabel} 2.92$ dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,00 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Uji Parsial (Uji-t) dalam penelitian menunjukkan bahwa: Variabel motivasi nilai $t_{hitung} -2.291 < t_{tabel} 1.697$ dengan signifikan $0,029 > 0,05$, artinya secara parsial variabel motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 di terima. Dan variabel Lingkungan Kerja nilai $t_{hitung} 10.038 > t_{tabel} 1.697$ dengan signifikan $0,000 < 0,050$, artinya secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 di terima. Sedangkan variabel kepemimpinan nilai $t_{hitung} 3.599 > t_{tabel} 1.697$ dengan signifikan $0,001 < 0,050$, artinya secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 di terima. Sementara Uji Determinasi besarnya *adjusted R square* sebesar 0.985 hal ini berarti 98.5% variasi Kinerja Pegawai yang bisa dijelaskan dengan variabel independen Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan sedangkan sisanya ($100\% - 98.5\% = 1.5\%$) dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya yang tidak diikut sertakan dalam penelitian ini.

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

ABSTRACT

Binjai Resort Police (Polres) is one of the institutions of State institutions that deal with public security issues under the North Sumatra Regional Police (POLDASU), in carrying out its services the police are assisted by the civilian apparatus or Civil Servants assigned to handle service administration public at the police station. The problems that underlie this research are whether motivation, work environment and leadership partially and jointly influence the performance of civil servants at Binjai Regional Police Station. The data collection techniques in this study were conducted with a questionnaire by distributing a list of questions to respondents as many as 34 respondents, From the results of the Fcount of 709,910 with a significant level of 0.00. Because Fcount 709,910 > Ftable 2.92 and significant probability is much smaller than 0.05 which is 0.00 < 0.05, the regression model can be said that Motivation, Work Environment and Leadership simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance. Partial Test (t-test) in the study showed that: Motivational variables thitung value -2,291 < t table 1.697 with significant 0.029 > 0.05, meaning that partially the motivation variable negatively affects employee performance, it can be concluded that hypothesis 2 is accepted. And the Work Environment variable value of tcount 10,038 > t table 1.697 with significant 0,000 < 0,050, meaning that partially the work environment variable has a positive and significant effect on employee performance, then it can be concluded that hypothesis 1 is accepted. While the leadership variable tcount of 3.599 > t table 1.697 with significant 0.001 < 0.050, meaning that partially the leadership variable has a positive and significant effect on employee performance, it can be concluded that hypothesis 1 is accepted. While the Determination Test of the magnitude of adjusted R square of 0.985 this means that 98.5% variation in Employee Performance can be explained by independent variables Motivation, Work Environment and Leadership while the rest (100% - 98.5% = 1.5%) can be explained by other independent variables which are not followed include in this study.

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

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	5
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
E. Keaslian Penelitian.....	7
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	9
1. Motivasi	9
a. Pengertian Motivasi.....	9
b. Teori-teori motivasi.....	10
c. Tujuan Motivasi	12
d. Proses Motivasi	13
e. Indikator-Indikator Motivasi Kerja	14
2. Lingkungan Kerja	15
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	15
b. Manfaat Lingkungan Kerja	17
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	18
d. Aspek Lingkungan Kerja	21

e. Indikator Lingkungan Kerja	22
3. Kepemimpinan	22
a. Pengertian Kepemimpinan	22
b. Gaya Kepemimpinan.....	25
c. Ciri-ciri Kepemimpinan	28
d. Indikator-indikator Kepemimpinan.....	30
4. Kinerja.....	31
a. Pengertian Kinerja.....	31
b. Standar Kinerja	33
c. Fungsi Standar Kinerja.....	33
d. Persyaratan Standar Kinerja.....	34
e. Penilaian Kinerja	35
f. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja	37
g. Indikator Kinerja	39
B. Penelitian Sebelumnya	40
C. Kerangka Konseptual.....	42
D. Hipotesis.....	44

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitan	46
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	46
C. Populasi dan Sampel /Jenis dan Sumber Data	47
D. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional	48
E. Teknik Pengumpulan Data.....	51
F. Teknik Analisis Data.....	52
1. Uji Validitas	52
2. Uji Reliabilitas	52
3. Uji Asumsi Klasik.....	53
4. Model Analisis Regresi Berganda.....	54
5. Pengujian Hipotesis.....	54

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	57
1. Sejarah Singkat Polres Binjai.....	57
2. Jajaran Polres Binjai.....	59
3. Tata kerja kepolisian Resort dan Sektor	61
4. Visi Dan Misi	62
5. Penyajian Data	63
6. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	80
7. Teknik Analisis Data.....	83
8. Analisis dan Evaluasi	86
9. Pengujian Hipotesis.....	87
a) Uji Pengaruh Serempak (simultant).....	87
b) Uji parsial (Uji - t)	89
c) Uji Koefisien determinan (R ²).....	92
B. Pembahasan Hasil Penelitian	93
1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	93
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	93
3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai	94

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	96
B. Saran.....	97

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BIODATA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	40
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian Tahun 2019	46
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	49
Tabel 3.4 Skor Berdasarkan Skala Likert	51
Tabel 4.1 Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
Tabel 4.2 Komposisi Responden Berdasarkan Umur	64
Tabel 4.3 Komposisi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	64
Tabel 4.4 Hasil jawaban responden tentang X1.1.....	65
Tabel 4.5 Hasil jawaban responden tentang X1.2.....	65
Tabel 4.6 Hasil jawaban responden tentang X1.3.....	66
Tabel 4.7 Hasil jawaban responden tentang X1.4.....	66
Tabel 4.8 Hasil jawaban responden tentang X1.5.....	67
Tabel 4.9 Hasil jawaban responden tentang X1.6.....	67
Tabel 4.10 Hasil jawaban responden tentang X1.7.....	68
Tabel 4.11 Hasil jawaban responden tentang X1.8.....	68
Tabel 4.12 Hasil jawaban responden tentang X1.9.....	69
Tabel 4.13 Hasil jawaban responden tentang X2.1.....	69
Tabel 4.14 Hasil jawaban responden tentang X2.2.....	70
Tabel 4.15 Hasil jawaban responden tentang X2.3.....	70
Tabel 4.16 Hasil jawaban responden tentang X2.4.....	71
Tabel 4.17 Hasil jawaban responden tentang X2.5.....	71
Tabel 4.18 Hasil jawaban responden tentang X2.6.....	72
Tabel 4.19 Hasil jawaban responden tentang X2.7.....	72
Tabel 4.20 Hasil jawaban responden tentang X3.1.....	73
Tabel 4.21 Hasil jawaban responden tentang X3.2.....	73
Tabel 4.22 Hasil jawaban responden tentang X3.3.....	74
Tabel 4.23 Hasil jawaban responden tentang X3.4.....	74
Tabel 4.24 Hasil jawaban responden tentang X3.5.....	75
Tabel 4.25 Hasil jawaban responden tentang X3.6.....	75
Tabel 4.26 Hasil jawaban responden tentang X3.7.....	76

Tabel 4.27	Hasil jawaban responden tentang Y.1.....	76
Tabel 4.28	Hasil jawaban responden tentang Y.2.....	77
Tabel 4.29	Hasil jawaban responden tentang Y.3.....	77
Tabel 4.30	Hasil jawaban responden tentang Y.4.....	78
Tabel 4.31	Hasil jawaban responden tentang Y.5.....	78
Tabel 4.32	Hasil jawaban responden tentang Y.6.....	79
Tabel 4.33	Hasil jawaban responden tentang Y.7.....	79
Tabel 4.34	Hasil jawaban responden tentang Y.8.....	80
Tabel 4.35	Hasil Uji Validitas	81
Tabel 4.36	Hasil Uji Reliabilitas.....	82
Tabel 4.37	Hasil Uji Multikolinieritas	85
Tabel 4.38	Hasil Nilai Mean, Std Deviasi Masing-Masing Variabel	87
Tabel 4.39	Hasil Uji F.....	88
Tabel 4.40	Hasil Regresi Linier Berganda.....	89
Tabel 4.41	Hasil Uji-t..	90
Tabel 4.42	Hasil Uji Determinasi..	92

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	44
Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas.....	83
Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas.....	84
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	86

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, karena berkat Rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penelitian dan Skripsi ini tepat pada waktunya. Adapun judul skripsi “Analisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Polres Binjai.”

Maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya dengan tulus dan ikhlas kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar. S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Dr. M. Toyib Daulay, S.E., M.M, selaku pembimbing I saya yang telah sabar dan dengan cermat memberikan pengarahan dan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Rahmat Hidayat. S.E., M.M. selaku pembimbing II saya telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam proses penyusunan skripsi ini.
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama penulis di bangku kuliah sampai dengan selesai.

7. Pimpinan Polres Binjai, yang telah memberikan waktunya dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan penulis.
8. Seluruh Keluarga dan rekan-rekan yang telah memberikan dorongan baik materi maupun spritnya dalam menyelesaikan studi di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih banyak memerlukan penyempurnaan. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengaharapkan kritik dan saran untuk menyempurnakan penulisan ini. Semoga Allah SWT memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Amin Ya Rabbal a'lam.

Medan, Juli 2019
Penulis

(Undra Nada Aulia)

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan pegawai untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh pegawai, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau pegawai akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang pegawai akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi. Sumber daya manusia bukanlah seperti uang, mesin, dan material yang sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Jadi keberhasilan suatu organisasi

ditunjang dengan adanya kompensasi dan kesempatan pengembangan karier yang diberikan kepada para anggota organisasi. Tercapainya tujuan organisasi juga tidak hanya tergantung pada teknologi, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan merupakan kontribusi dari kinerja pegawai.

Kinerja pegawai salah satunya dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan pegawai. Kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan dan persepsi peranan. Selain itu, kinerja merupakan pencapaian hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai.

Secara umum motivasi merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perbuatan. Pendapat tersebut lebih lanjut dijelaskan bahwa pada dasarnya motivasi merupakan keinginan, atau kemauan dalam diri seseorang yang akan menentukan apakah suatu tindakan dimulai, diteruskan, dibawa ke suatu arah tertentu dan akhirnya harus dihentikan. Elding (2011:95) menyatakan organisasi memotivasi pegawai untuk bekerja efektif dengan menawarkan imbalan atas kinerja yang memuaskan, serta mungkin menghukum mereka untuk kinerja yang tidak memuaskan.

Motivasi dari dalam diri pegawai dapat berasal dari kebutuhan akan uang, penghargaan, kekuasaan, dan pengakuan. Motivasi dari luar dapat berasal dari keluarga, teman kerja maupun atasan. Pada garis besarnya motivasi yang diberikan biasa dibagi menjadi dua, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah proses mempengaruhi orang dengan memberikan

kemungkinan mendapatkan hadiah sementara motivasi negatif adalah proses mempengaruhi seseorang melalui kekuatan ketakutan seperti kehilangan pengakuan, uang atau jabatan. Menurut Nawawi (2010:84), ada dua bentuk motivasi yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja berupa kesadaran tentang makna pekerjaan yang dilaksanakan. Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

Faktor motivasi adalah pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Pendapat yang lain menyebutkan bahwa motivasi adalah keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan tersebut guna mencapai tujuan. Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu. Motivasi muncul karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan.

Salah satu faktor yang dianggap penting bagi peningkatan kinerja yaitu adanya motivasi pegawai. Motivasi kerja adalah jiwa pendorong yang kuat bagi manusia untuk melakukan suatu pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan dan kebutuhan yang ingin dicapainya. Konsep dasar teori motivasi, adalah seorang akan bersedia bekerja dengan baik, bila orang berkeyakinan akan memperoleh imbalan yang ada kaitannya langsung dengan kerjanya. Konsep ini berarti bahwa seorang akan menurun semangatnya dalam bekerja, apabila

imbalan yang berbentuk natura maupun uang tidak terpenuhi.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja juga berperan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan yang dibangun dalam perusahaan perlu diperhatikan untuk mencapai tujuan perusahaan, karena dengan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan fasilitas pegawai yang terpenuhi akan mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan optimal. Untuk mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif perlu melibatkan pemimpin, manajemen dan pegawai itu sendiri.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting karena faktor kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja pegawai karena pimpinan yang merencanakan, menginformasikan, membuat, dan mengevaluasi berbagai keputusan yang harus dilaksanakan dalam perusahaan tersebut.

Keberhasilan suatu perusahaan ditunjang oleh peran dari seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi bawahannya. Untuk mewujudkan gaya kepemimpinan yang efektif diperlukan pemimpin yang berkualitas dan profesional yang mampu memotivasi bawahan agar dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Dimana gaya pemimpin yang otoriter akan menyebabkan kinerja pegawai terganggu. Sehingga pegawai yang bekerja akan menjadi tertekan dan kurang bersemangat untuk bekerja.

Bertitik tolak dari latar belakang masalah tersebut di atas, maka penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dan mengkaji permasalahan

tersebut serta mencoba mencari berbagai alternative pemecahan masalah yang ada dalam bentuk skripsi dengan mengangkat judul : *Analisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Polres Binjai.*

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

- a) Kinerja pegawai belum optimal akan menjadi masalah bagi program-program kerja yang telah di tetapkan.
- b) Lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja.
- c) Pemimpin yang sering berganti menyebabkan kinerja pegawai akan menurun.
- d) Motivasi yang diberikan kepada pegawai masih kurang menyebabkan kinerja pegawai tidak optimal

2. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka penulis membatasi variabel-variabel yang akan diteliti untuk menghindari kesimpangsiuran dan lebih focus, oleh karena itu penulis hanya meneliti pada variabel motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan sebagai variabel independen sedangkan variabel dependennya yaitu kinerja pegawai.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan, maka penulis merumuskan permasalahan yang mendasari penelitian ini :

1. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil di Polres Binjai.
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil di Polres Binjai.
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil di Polres Binjai.
4. Apakah motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil di Polres Binjai.

D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang ada, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk:

- a) Mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil di Polres Binjai.
- b) Mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil di Polres Binjai.
- c) Mengetahui pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil di Polres Binjai.

- d) Mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil di Polres Binjai.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

a. Bagi Peneliti

Untuk menambah pengetahuan, dan pemahaman mengenai masalah yang diteliti dan dapat membandingkan hasil teori dengan praktek di Polres Binjai mengenai motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawainya..

b. Bagi Polres Binjai.

Hasil penelitian menjadikan acuan dalam mengatasi masalah kinerja pegawai, khususnya berkaitan dengan motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat menjadi bahan referensi atau sebagai bahan pembanding dan dasar pengembangan penelitian selanjutnya yang bersifat sejenis dan juga diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian Bachtiar (2012) yang berjudul Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai study pada PT. Aqua Tirta Investama di Klaten, sedangkan penelitian ini

berjudul Analisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Polres Binjai.

Perbedaan dan Persamaan penelitian terletak pada :

- 1. Model Penelitian** : Dalam penelitian terdahulu menggunakan model regresi linier Berganda dengan jumlah seluruhnya 3 (tiga) variabel. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan model pengaruh regresi linier berganda untuk 4 (empat) variabel.
- 2. Variabel Penelitian** : Penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas (Motivasi Dan Lingkungan Kerja) dan 1 (satu) variabel terikat (Kinerja Pegawai) sedangkan pada penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu variabel Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai.
- 3. Jumlah sampel (n)** : Penelitian terdahulu berjumlah 98 pegawai, sebagai responden sedangkan dalam penelitian ini berjumlah 34 pegawai sebagai responden.
- 4. Waktu Penelitian** : Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2012 sedangkan penelitian ini tahun 2018.
- 5. Lokasi Penelitian** ; Penelitian terdahulu di PT. Aqua Tirta Investama di Klaten. Sedangkan penelitian ini dilakukan Pada Pegawai Negeri Sipil di Polres Binjai.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Kemampuan manajer untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan, dan berkomunikasi pada bawahannya akan menentukan efektivitas bekerja. Seorang pegawai mungkin menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik, dan mungkin pula tidak. Kalau bawahan telah menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik, itu adalah yang kita inginkan. Tetapi kalau tugas yang dibebankan tidak bisa terlaksana dengan baik, maka kita perlu mengetahui sebab-sebabnya. Mungkin ia memang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan, tetapi mungkin juga ia tidak mempunyai motivasi untuk bekerja dengan baik. Menjadi salah satu tugas dari seorang pimpinan untuk bisa memberikan motivasi kepada bawahannya agar bisa bekerja dengan baik sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Usman, (2013:276) Motivasi ialah dorongan yang dimiliki seseorang untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan (*need*), keinginan (*wish*), dorongan (*desire*) atau *impuls*. Motivasi merupakan dorongan yang dimiliki seorang individu yang dapat merangsang untuk dapat melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang untuk berperilaku atau melakukan sesuatu. Motivasi kerja dapat

diartikan sebagai dorongan yang terdapat pada diri seseorang sehingga ia terdorong untuk melakukan suatu kegiatan yang berkaitan dengan suatu pekerjaan.

Motivasi merupakan penggerak atau pendorong untuk melakukan tindakan tertentu, tinggi rendahnya motivasi dapat menentukan tinggi rendahnya semangat seseorang untuk beraktivitas dan tentu saja tinggi rendahnya semangat akan menentukan hasil yang diperoleh (Wina Sanjaya, 2013:84).

Motif atau motivasi berasal dari kata latin *moreve* yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berilaku, pengertian motivasi tidak terlepas dari kata kebutuhan atau *needs* atau *want* (Notoatmodjo, 2010:159).

b. Teori-teori motivasi

Banyak para ahli dari berbagai disiplin ilmu merumuskan konsep atau teori tentang motivasi.

1) Teori McClelland

Mengatakan bahwa diri manusia ada dua motivasi, yakni motif primer atau motif yang tidak dipelajari, dan motif sekunder atau motif yang tidak dipelajari melalui pengalaman serta interaksi dengan orang lain. Oleh karena motif sekunder timbul karena interaksi orang lain, maka motif ini sering juga disebut motif sosial.

Motif primer atau motif yang tidak dipelajari ini secara alamiah timbul pada setiap manusia secara biologis.

2) Teori McGregor

Berdasarkan penelitian, McGregor menyimpulkan teori motivasi ini dalam teori X dan Y. Teori ini didasarkan pada pandangan konvensional atau klasik (teori X) dan pandangan baru atau modern (teori Y).

3) Teori Herzberg

Menurut teori ini ada dua faktor yang mempengaruhi seseorang dalam kegiatan, tugas. Atau pekerjaannya yakni :

a) Faktor-faktor penyebab kepuasan (*satisfier*) atau faktor motivasional.

Faktor penyebab kepuasan ini menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. Faktor motivasional (kepuasan) ini mencakup antara lain : Prestasi (*achievement*), penghargaan (*recognition*), tanggung jawab (*responsibility*), kesempatan untuk maju (*possibility of growth*), pekerjaan itu sendiri (*work*)

b) Faktor-faktor ketidakpuasan (*dissatisfaction*) atau faktor *higine*.

Faktor-faktor ini menyangkut kebutuhan akan pemeliharaan atau *maintenance* faktor yang merupakan hakekat manusia yang ingin memperoleh kesehatan badaniah.

Faktor *higine* yang menimbulkan ketidakpuasan melakukan kegiatan, tugas atau pekerjaan ini antara lain: Kondisi kerja fisik (*physical environment*), hubungan interpersonal (*interpersonal relationship*), kebijakan dan administrasi perusahaan (*Company and administration policy*), pengawasan (*supervision*), gaji (*salary*), keamanan kerja (*job security*).

4) Teori Maslow

Mengembangkan teorinya setelah ia mempelajari kebutuhan-kebutuhan manusia itu bertingkat-tingkat atau sesuai dengan hierarki yaitu : a) Manusia adalah suatu makhluk sosial “berkeinginan” dan keinginan ini menimbulkan kebutuhan yang perlu dipenuhi, b) kebutuhan yang telah terpenuhi (dipuaskan), mempunyai pengaruh untuk menimbulkan keinginan atau kebutuhan lain dan yang lebih meningkat, c) kebutuhan manusia tersebut tampaknya berjenjang atau bertingkat-tingkat. Tingkatan tersebut menunjukkan urutan kebutuhan yang harus dipenuhi dalam suatu waktu tertentu.

c. Tujuan Motivasi

Dalam pemberian motivasi seluruh perusahaan mempunyai kesamaan tujuan untuk merangsang dan mendorong individu agar bekerja lebih giat, efisien dan efektif dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Purwanto (2012:71) menyatakan bahwa secara umum dapat dikatakan “tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu. Sedangkan Hasibuan (2011:146) mengemukakan bahwa ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh dari pemberian motivasi, yaitu:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- 2) Meningkatkan prestasi kerja pegawai
- 3) Meningkatkan kedisiplinan pegawai
- 4) Mempertahankan kestabilan perusahaan

- 5) Mengefektifkan pengadaan pegawai
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
- 9) Meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dinyatakan bahwa tingkah laku individu dalam suatu organisasi pada dasarnya berorientasi pada tugas. Maksudnya, bahwa tingkah laku pegawai biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati, diawasi, dan diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu

d. Proses Motivasi

- 1) Tujuan, diberikan adanya proses motivasi kepada pegawai perlu diterapkan agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan tujuan bersama atau yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.
- 2) Mengetahui kepentingan, dalam proses memotivasi pegawai sangat penting mengetahui kebutuhan/keinginan pegawai dan tidak hanya melihat sisi kepentingan dari atasan.
- 3) Komunikasi yang baik, dalam proses memberikan motivasi sangat penting dilakukan komunikasi yang baik dan efektif dengan pegawai.

Pegawai harus mengetahui apa yang bisa didapatkannya dan syarat apa saja yang harus dipenuhinya supaya kompensasi itu diperolehnya

e. Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Motivasi seorang pegawai untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi melibatkan faktor-faktor individu dan faktor-faktor organisasi.

Faktor-faktor yang sifatnya individu adalah kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap dan kemampuan. Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji, keamanan pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri. Orang akan mau bekerja keras dengan harapan ia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginannya dari hasil pekerjaannya.

Sejalan dengan hal itu Martoyo (2017:159) mengatakan bahwa yang dimaksud keinginan-keinginan itu adalah :

- 1) *The desire to live*, artinya keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang; manusia bekerja untuk dapat makan dan makan untuk dapat melanjutkan hidupnya.
- 2) *The desire for possession*, artinya keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.
- 3) *The desire for power*, artinya keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, mendorong orang mau bekerja.

4) *The desire for recognition*, artinya keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang untuk bekerja. Mengacu kepada pendapat tersebut di atas, maka dapat dikatakan bahwa setiap orang mempunyai keinginan dan kebutuhan tertentu dan berusaha melaksanakan pekerjaan untuk mengejar dan mewujudkan keinginan serta kebutuhan tersebut sehingga pada akhirnya mengharapkan kepuasan dari hasil kerja itu.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai.

Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja Antara lain sebagai berikut:

Menurut Nuraini (2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.(Isyandi, 2014:134) Menurut (Simanjuntak, 2013:39) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut (Mardiana, 2015:78) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada pegawai guna meningkatkan kerja pegawai dalam suatu perusahaan.

Untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dalam perusahaan ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan (Nuraini, 2013:103):

1) Cahaya

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para pegawai, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

2) Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

3) Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

4) Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telpon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

b. Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang

benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi. (Arep, 2013:103).

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu (Siagian, 2016:63) :

- 1) Bangunan tempat kerja
- 2) Ruang kerja yang lega
- 3) Ventilasi pertukaran udara
- 4) Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
- 5) Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk pegawai nyaman dan mudah

Menurut Wulan (2011:21) Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

1) Faktor Lingkungan Kerja Fisik

- a) Pewarnaan
- b) Penerangan
- c) Udara
- d) Suara bising
- e) Ruang gerak
- f) Keamanan
- g) Kebersihan

2) Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

- a) Struktur kerja
- b) Tanggung jawab kerja
- c) Perhatian dan dukungan pemimpin
- d) Kerja sama antar kelompok
- e) Kelancaran komunikasi

Menurut Suwatno dan Priansa (2011:163) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

1) Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yang meliputi:

a) Rencana Ruang Kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.

b) Rancangan Pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

c) Kondisi Lingkungan Kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

d) Tingkat *Visual Pripacy* dan *Acoustical Privacy*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi pegawai nya.

2) Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah:

a) Pekerjaan Yang Berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap pegawai.

b) Sistem Pengawasan Yang Buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidak puasaan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c) Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan pegawai.

d) Perubahan-Perubahan Dalam Segala Bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.

d. Aspek Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut (Simanjuntak, 2013:39):

1) Pelayanan kerja

Pelayanan pegawai merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat pegawai lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan pegawai meliputi beberapa hal yakni :

- a) Pelayanan makan dan minum.
- b) Pelayanan kesehatan .
- c) Pelayanan kamar kecil/kamar mandi ditempat kerja, dan sebagainya.

2) Kondisi Kerja

Kondisi kerja pegawai sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk pegawainya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, runag gerak yang diperlukan dan keamanan kerja pegawai.

3) Hubungan pegawai

Hubungan pegawai akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja.

e. Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2014:46) adalah sebagai berikut:

- 1) Penerangan/cahaya ditempat kerja
- 2) Temperatur/suhu udara ditempat kerja
- 3) Kelembapan udara ditempat kerja
- 4) Sirkulasi udara ditempat kerja
- 5) Getaran mekanis ditempat kerja
- 6) Bau tidak sedap ditempat kerja
- 7) Tata warna ditempat kerja
- 8) Dekorasi ditempat kerja
- 9) Musik ditempat kerja
- 10) Keamanan ditempat kerja

3. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan secara harfian berasal dari kata pimpin. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak

mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan kepemimpinannya.

Menurut Wahjosumidjo (2015:17) kepemimpinan di terjemahkan kedalam istilah sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola, interaksi, hubungan kerja sama antarperan, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persuasif, dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh.

Miftah Thoha (2010:9) kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut.

Menurut Martinis Yamin dan Maisah (2010:74) mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu group proses yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola dan menginspirasi sejumlah pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi melalui aplikasi teknik-teknik manajemen.

Miftah Thoha, (2010:5) mengartikan bahwa Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sudarwan Danim (2014:56) kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung di dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Martinis Yamin dan Maisah (2010:74) kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan merupakan bentuk strategi atau teori memimpin yang tentunya dilakukan oleh orang yang biasa kita sebut sebagai pemimpin. Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan.

Pemimpin adalah mereka yang menggunakan wewenang formal untuk mengorganisasikan, mengarahkan, mengontrol para bawahan yang bertanggung jawab, supaya semua bagian pekerjaan dikoordinasi demi mencapai tujuan perusahaan.

Pemimpin pertama-tama harus seorang yang mampu menumbuhkan dan mengembangkan segala yang terbaik dalam diri para bawahannya.

Secara sederhana pemimpin yang baik adalah seorang yang membantu mengembangkan orang lain, sehingga akhirnya mereka tidak lagi memerlukan pemimpinnya itu.

Menurut Kartini Kartono (2013:48) mengemukakan kepemimpinan sebagai berikut: Kepemimpinan itu sifatnya spesifik, khas, diperlukan bagi situasi khusus. Sebab dalam satu kelompok yang melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, dan punya tujuan serta peralatan khusus, pemimpin kelompok dengan ciri-ciri karakteristiknya itu merupakan fungsi dari situasi khusus tadi.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan dengan karakteristik tertentu sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Faktor keberhasilan seorang pemimpin salah satunya tergantung dengan teknik kepemimpinan yang dilakukan dalam menciptakan situasi sehingga menyebabkan orang yang dipimpinnya timbul kesadarannya untuk melaksanakan apa yang dikehendaki. Dengan kata lain, efektif atau tidaknya seorang pemimpin tergantung dari bagaimana kemampuannya dalam mengelola dan menerapkan pola kepemimpinannya sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi tersebut.

b. Gaya Kepemimpinan

Menurut Mifta Thoha (2010:49) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Macam-macam gaya kepemimpinan antara lain :

1) Gaya Kepemimpinan Otokratik

Menurut Sudarwan Danim (2014:75) kata otokratik diartikan sebagai tindakan menurut kemauan sendiri, setiap produk pemikiran dipandang benar, keras kepala, atau rasa aku yang keberterimaannya pada khalayak bersifat dipaksakan. Kepemimpinan otokratik disebut juga kepemimpinan otoriter.

Mifta Thoha (2010:49) mengartikan kepemimpinan otokratis sebagai gaya yang didasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas. Jadi kepemimpinan otokratik adalah kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang

pemimpin dengan sikapnya yang menang sendiri, tertutup terhadap saran dari orang lain dan memiliki idealisme tinggi.

Menurut Sudarwan Danim (2014:75) pemimpin otokratik memiliki ciri-ciri antara lain:

- a) Beban kerja organisasi pada umumnya ditanggung oleh pemimpin.
- b) Bawahan, oleh pemimpin hanya dianggap sebagai pelaksana dan mereka tidak boleh memberikan ide-ide baru.
- c) Bekerja dengan disiplin tinggi, belajar keras, dan tidak kenal lelah.
- d) Menentukan kebijakan sendiri dan walaupun bermusyawarah sifatnya hanya penawar saja.
- e) Memiliki kepercayaan yang rendah terhadap bawahan dan walaupun kepercayaan diberikan, didalam dirinya penuh ketidak percayaan.
- f) Komunikasi dilakukan secara tertutup dan satu arah.
- g) Korektif dan minta penyelesaian tugas pada waktu sekarang.

2) Gaya Kepemimpinan Demokratis

Menurut Sudarwan Danim (2014:75) kepemimpinan demokratis bertolak dari asumsi bahwa hanya dengan kekuatan kelompok, tujuan-tujuan yang bermutu tercapai.

Mifta Thoha (2010:50) mengatakan gaya kepemimpinan demokratis dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikut sertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

Menurut Sudarwan Danim (2014:76) pemimpin demokratis memiliki ciri-ciri antara lain:

- a) Beban kerja organisasi menjadi tanggung jawab bersama personalia organisasi itu.
- b) Bawahan, oleh pemimpin dianggap sebagai komponen pelaksana secara integral harus diberi tugas dan tanggung jawab.
- c) Disiplin akan tetapi tidak kaku dan memecahkan masalah secara
- d) bersama.
- e) Kepercayaan tinggi terhadap bawahan dengan tidak melepaskan tanggung jawab pengawasan
- f) Komunikasi dengan bawahan bersifat terbuka dan dua arah.

3) Gaya Kepemimpinan Permisif

Menurut Sudarwan Danim (2014:76) pemimpin permisif merupakan pemimpin yang tidak mempunyai pendirian yang kuat, sikapnya serba boleh. Pemimpin memberikan kebebasan kepada bawahannya, sehingga bawahan tidak mempunyai pegangan yang kuat terhadap suatu permasalahan. Pemimpin yang permisif cenderung tidak konsisten terhadap apa yang dilakukan.

Menurut Sudarwan Danim (2014: 77) pemimpin permisif memiliki ciri-ciri antara lain:

- a) Tidak ada pegangan yang kuat dan kepercayaan rendah pada diri sendiri.
- b) Mengiyakan semua saran.
- c) Lambat dalam membuat keputusan.
- d) Banyak “mengambil muka” kepada bawahan.
- e) Ramah dan tidak menyakiti bawahan.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku yang konsisten yang ditunjukkan pemimpin dan diketahui oleh pihak lain ketika pemimpin berusaha mempengaruhi orang lain. Gaya kepemimpinan antara lain gaya kepemimpinan otokratik, gaya kepemimpinan demokratis, dan gaya kepemimpinan permisif.

c. Ciri-ciri Kepemimpinan

Menurut Davis yang dikutip oleh Reksodiprjo dan Handoko (2013:290-291), ada 10 ciri utama yang mempunyai pengaruh terhadap kesuksesan kepemimpinan dalam pemerintahan antara lain sebagai berikut :

1) Kecerdasan (*Intelligence*)

Penelitian-penelitian pada umumnya menunjukkan bahwa seorang pemimpin yang mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi daripada pengikutnya, tetapi tidak sangat berbeda.

2) Kedewasaan, Sosial dan Hubungan Sosial yang luas (*Social maturity and Breadht*)

Pemimpin cenderung mempunyai emosi yang stabil dan dewasa atau matang, serta mempunyai kegiatan dan perhatian yang luas.

3) Motivasi diri dan dorongan berprestasi

Pemimpin secara relatif mempunyai motivasi dan dorongan berprestasi yang tinggi, mereka bekerja keras lebih untuk nilai intrinsik.

4) Sikap-sikap hubungan manusiawi

Seorang pemimpin yang sukses akan mengakui harga diri dan martabat pengikut-pengikutnya, mempunyai perhatian yang tinggi dan berorientasi pada bawahannya.

5. Memiliki Pengaruh Yang Kuat

Seorang pemimpin harus memiliki pengaruh yang kuat untuk menggerakkan orang lain atau bawahan agar berusaha mencapai tujuan kelompok secara sukarela.

6. Memiliki Pola Hubungan Yang Baik

Seorang pemimpin sukses mampu menciptakan pola hubungan agar individu, dengan menggunakan wewenang dan pengaruhnya terhadap sekelompok orang agar bekerja sama dalam mencapai tujuan yang dikehendaki bersama.

7. Memiliki Sifat-Sifat Tertentu

Seorang Pemimpin sukses memiliki sifat-sifat khusus seperti kepribadian baik, kemampuan tinggi dan kemauan keras, sehingga mampu menggerakkan bawahannya.

8. Memiliki Kedudukan atau Jabatan

Seorang pemimpin selalu memiliki kedudukan atau jabatan dalam organisasi, baik di pemerintahan maupun di masyarakat.

9. Mampu Berinteraksi

Seorang pemimpin yang baik akan selalu berinteraksi secara baik dengan sesama pemimpin, bawahan dan masyarakat yang dipimpinnya, dalam situasi dan kondisi apa pun, buruk maupun menyenangkan.

10. Mampu Memberdayakan

Seorang pemimpin yang sukses biasanya mampu memberdayakan bawahan dan masyarakat yang dipimpinnya.

d. Indikator-indikator Kepemimpinan

Menurut Siagian (2012:121), indikator-indikator yang dapat dilihat adalah sebagai berikut :

a. Iklim saling mempercayai

Hubungan seorang pemimpin dengan bawahannya yang diharap-harapkan adalah suatu hubungan yang dapat menumbuhkan iklim/suasana saling mempercayai.

b. Penghargaan terhadap ide bawahan

Penghargaan terhadap ide bawahan dari seorang pemimpin dalam sebuah lembaga atau instansi akan dapat memberikan nuansa tersendiri bagi para bawahannya.

c. Memperhitungkan perasaan para bawahan

Dari sini dapat dipahami bahwa perhatian pada manusia merupakan visi manajerial yang berdasarkan pada aspek kemanusiaan dari perilaku seorang pemimpin.

d. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan

Hubungan antara individu dan kelompok akan menciptakan harapan-harapan bagi perilaku individu.

e. Perhatian pada kesejahteraan bawahan

Seorang pemimpin dalam fungsi kepemimpinan pada dasarnya akan selalu berkaitan dengan dua hal penting yaitu hubungan dengan bawahan dan hubungan yang berkaitan dengan tugas.

f. Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya.

Dalam sebuah organisasi seorang pemimpin memang harus senantiasa memperhitungkan faktor-faktor apa saja yang dapat menimbulkan kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, dengan demikian hubungan yang harmonis antara pemimpin dan bawahan akan tercapai.

g. Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan profesional

Pemimpin dalam berhubungan dengan bawahan yang diandalkan oleh bawahan adalah sikap dari pemimpin yang mengakui status yang disandang bawahan secara tepat dan professional.

4. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2010:18). Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. Sedangkan, menurut Siswanto (2015:11) kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Menurut Henry Simamora (2015:327), kinerja pegawai adalah tingkat terhadap mana para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Muhammad Sandy (2015:12) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas

dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Pengertian kinerja menurut Stephen Robbins yang diterjemahkan oleh Harbani Pasolong “Kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya,“ (Pasolong, 2017 : 176). Kinerja adalah suatu

keadaan yang berkaitan dengan keberhasilan organisasi dalam menjalankan misi yang dimilikinya yang dapat diukur dari tingkat produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas (Tangkilisan, 2015 : 178).

Pengertian kinerja menurut Moehariono (2012:95) yaitu “Kinerja atau *performance* 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.” (Abdullah, 2014:3).

Menurut Wibowo (2017:7) menyebutkan bahwa kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Wirawan (2010:5) menyebutkan bahwa kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam Bahasa Inggris adalah *performance*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat para ahli tersebut, dapat ditafsirkan bahwa kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

b. Standar Kinerja

Standar kinerja merupakan tingkat kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi, dan merupakan pembandingan (*benchmark*) atau tujuan atau target tergantung pada pendekatan yang diambil. Standar kerja yang baik harus realistis, dapat diukur dan mudah dipahami dengan jelas sehingga bermanfaat baik bagi organisasi maupun para pegawai (Abdullah, 2014:114)

Standar kinerja menurut Da Silva (2012:53) adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan pembandingan (*benchmark*) atas tujuan atau target yang ingin dicapai, sedangkan hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang pegawai dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja.

c. Fungsi Standar Kinerja

Standar kinerja sebagaimana yang dijelaskan Abdullah (2014:115) memiliki fungsi antara lain:

- 1) Sebagai tolak ukur (*benchmark*) untuk menentukan keberhasilan dan ketidak berhasilan kinerja ternilai
- 2) Memotivasi pegawai agar bekerja lebih keras untuk mencapai standar.

Untuk menjadikan standar kinerja yang benar-benar dapat memotivasi

pegawai perlu dikaitkan dengan *reward* atau imbalan dalam sistem kompensasi.

- 3) Memberikan arah pelaksanaan pekerjaan yang harus dicapai, baik kuantitas maupun kualitas.
- 4) Memberikan pedoman kepada pegawai berkenaan dengan proses pelaksanaan pekerjaan guna mencapai standar kinerja yang ditetapkan.

d. Persyaratan Standar Kinerja

Agar dapat digunakan sebagai tolak ukur (*benchmark*), maka standar kinerja harus memiliki persyaratan-persyaratan tertentu. Persyaratan-persyaratan standark kinerja sebagaimana yang dijelaskan. Abdullah (2014:115-116) antara lain:

- 1) Terdapat hubungan yang relevan dengan strategi organisasi.
- 2) Mencerminkan keseluruhan tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.
- 3) Memperhatikan pengaruh faktor-faktor di luar kontrol pegawai.
- 4) Memperhatikan teknologi dan proses produksi.
- 5) Sensitif, dapat membedakan antara kinerja yang dapat diterima dan yang tidak dapat diterima.
- 6) Memberikan tantangan kepada pegawai.
- 7) Realistis, dapat dicapai oleh pegawai.
- 8) Berhubungan dengan waktu pencapaian standar.
- 9) Dapat diukur dan ada alat ukur untuk mengukur pencapaian standar.
- 10) Standar harus konsisten.
- 11) Standar harus adil.

12) Standar harus memenuhi ketentuan undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan.

e. Penilaian Kinerja

Terdapat kurang lebih 2 (dua) syarat utama yang diperlukan guna melakukan penilaian kinerja yang efektif, yaitu 1) adanya kriteria kinerja yang dapat diukur secara objektif ; dan 2) adanya objektivitas dalam proses evaluasi (Gomes, 2013:136). Sedangkan dari sudut pandang kegunaan kinerja itu sendiri, Sondang Siagian (2008:223-224) menjelaskan bahwa bagi individu penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya.

Sedangkan bagi organisasi, hasil penilaian kinerja sangat penting dalam kaitannya dengan pengambilan keputusan tentang berbagai hal seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem balas jasa, serta berbagai aspek lain dalam proses manajemen SDM.

Berdasarkan kegunaan tersebut, maka penilaian yang baik harus dilakukan secara formal berdasarkan serangkaian kriteria yang ditetapkan secara rasional serta diterapkan secara objektif serta didokumentasikan secara sistematis. Dengan demikian, dalam melakukan penilaian atas prestasi kerja para pegawai harus terdapat interaksi positif dan kontinyu antara para pejabat pimpinan dan bagian kepegawaian.

Untuk mempertegas dan memperjelas bagaimana penilaian kinerja dalam suatu organisasi dapat menghasilkan individu-individu yang berkualitas maka Malayu S P Hasibuan (dalam Yani, 2012:118) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah menilai rasio dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap pegawai.

Menurut Simamora (2014:458) penilaian kinerja adalah suatu proses dengannya suatu organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan dapat memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka serta memungkinkan perusahaan untuk mengetahui seberapa baik seseorang pegawai bekerja jika dibandingkan dengan standar-standar organisasi. Terdapat beberapa indikator penilaian kinerja yaitu;

1) Loyalitas

Setiap pegawai yang memiliki tingkat loyalitas yang tinggi pada perusahaan-perusahaan dimana mereka akan diberikan posisi yang baik. Hal ini dapat dilihat melalui tingkat absensi ataupun kinerja yang mereka miliki.

2) Semangat kerja

Perusahaan harus menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini akan meningkatkan semangat kerja pegawai dalam menjalankan tugas pada suatu organisasi.

3) Kepemimpinan

Pimpinan merupakan leader bagi setiap bawahannya, bertanggung jawab dan memegang peranan penting dalam mencapai suatu tujuan. Pimpinan

harus mengikutsertakan pegawai dalam mengambil keputusan sehingga pegawai memiliki peluang untuk mengeluarkan ide, pendapat, dan gagasan demi keberhasilan perusahaan.

4) Kerja sama

Pihak perusahaan perlu membina dan menanamkan hubungan kekeluargaan antara pegawai sehingga memungkinkan pegawai untuk bekerja sama dalam lingkungan perusahaan.

5) Prakarsa

Prakarsa perlu dibina dan dimiliki baik itu dalam diri pegawai ataupun dalam lingkungan perusahaan.

6) Tanggung jawab

Tanggung jawab harus dimiliki oleh setiap pegawai baik bagi mereka yang berada pada level jabatan yang tinggi atau pada level yang rendah.

7) Pencapaian target

Dalam pencapaian target biasanya perusahaan mempunyai strategi-strategi tertentu dan masing-masing.

f. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain evaluasi antar individu dalam organisasi, pengembangan dari diri setiap individu, pemeliharaan sistem dan dokumentasi (Belarmino, 2013,62-63).

1) Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kinerja bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi ;

2) Pengembangan dari diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan pegawai yang memiliki kinerja rendah yang membutuhkan pengembangan baik melalui pendidikan formal maupun pelatihan ;

3) Pemeliharaan sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi memiliki sub sistem yang saling berkaitan antara satu sub sistem dengan sub sistem lainnya. Oleh karena itu perlu dipelihara dengan baik ;

4) Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan pegawai di masa akan datang. Hal ini berkaitan dengan pengambilan keputusan.

Menurut Suwatno (2011:196) penilaian kinerja mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi perusahaan dan pegawai yang dinilainya, antara lain:

- 1) *Performance Improvement*. Memungkinkan pegawai dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
- 2) *Compensation Adjustment*. Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
- 3) *Placement Decision*. Menentukan promosi, transfer dan demotion.
- 4) *Training and Development Needs*. Mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai agar kinerja mereka lebih optimal
- 5) *Career Planning and Development*. Memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai.

- 6) *Staffing Process Deficiencies*. Mempengaruhi prosedur perekrutan pegawai.
- 7) *Informational Inaccuracies and Job-Design Errors*. Mengetahui ketidaktepatan informasi dan kesalahan perancangan pekerjaan.
- 8) *Equal Employment Opportunity*. Kesempatan yang sama dalam pekerjaan.
- 9) *External Challenges*. Tantangan-tantangan eksternal.
- 10) *Feedback*. Umpan balik bagi pegawai dan perusahaan.

Syarat efektifnya penilaian kinerja menurut Suwatno (2011:196) antara lain:

- 1) Penilai (*assessor*)
- 2) Keterkaitan (*relevance*)
- 3) Kepekaan (*sensitivity*)
- 4) Keterandalan (*reliability*)
- 5) Kepraktisan (*practicallity*)
- 6) Dapat diterima (*acceptability*).

g. Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan (Abdullah, 2014:145). Sementara itu menurut Abdullah (2014:145) indikator kinerja adalah suatu variabel yang digunakan untuk mengekspresikan secara kuantitatif efektivitas dan efisiensi proses atau operasi dengan berpedoman pada target-target dan tujuan organisasi.

Dalam pandangan lain, Menurut Surya Dharma (2012:83), mengemukakan bahwa indikator kinerja sebagai berikut :

- 1) Kualitas Pekerjaan
- 2) Kuantitas Pekerjaan
- 3) Sikap
- 4) Kerjasama
- 5) Komunikasi
- 6) Kinerja Keseluruhan

B. Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis

Beberapa penelitian sebelumnya beserta hasil penelitian sebelumnya dengan hasil penelitian akan disajikan antara lain :

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul	Variabel X	Variabel Y	Hasil Penelitian
1.	Bachtiar (2012)	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai study pada PT. Aqua Tirta Investama di Klaten	Motivasi Dan Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai	Hasil analisis menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai bagian produksi PT. Aqua Tirta Investama

2.	Ivone (2010)	Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Fak-Fak.	Motivasi	Kinerja	Hasil penelitian ini menunjukkan secara bersama-sama (simultan) variabel-variabel yang dimasukkan dalam penelitian ini terbukti bahwa mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kinerja pegawai di pemerintahan kabupaten Fak-Fak.
3.	Putra. dkk. (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja studi pada Pegawai PT Naraya Telematika Malang	Lingkungan Kerja	Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan menjelaskan variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Naraya Telematika Malang.
4	Iskandar (2012)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se-Kabupaten Kendal.	Motivasi dan Lingkungan Kerja	Kinerja	Hasil penelitian ini adalah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran di SMA Negeri Se-Kabupaten Kendal baik secara parsial maupun simultan.

Sumber : Diolah Penulis, 2019

C. Kerangka Konseptual.

Kerangka konsep adalah suatu uraian dan visualisasi tentang hubungan atau kaitan antara konsep-konsep atau variabel-variabel yang akan diamati atau diukur melalui penelitian yang akan dilakukan (Notoatmodjo, 2012:70).

Untuk mendapatkan pengertian dan gambaran yang lebih jelas tentang Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Polres Binjai, maka dibawah ini akan dijelaskan tentang variabel tersebut.

1. Hubungan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Usman, (2013:276) Motivasi ialah dorongan yang dimiliki seseorang untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan (*need*), keinginan (*wish*), dorongan (*desire*) atau *impuls*. Motivasi merupakan dorongan yang dimiliki seorang individu yang dapat merangsang untuk dapat melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang untuk berperilaku atau melakukan sesuatu.

Latief (2012) mengemukakan bahwa dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang telah dilakukan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaan akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya. Oleh karena itu motivasi kerja yang tinggi diperlukan organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

2. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Nuraini (2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang

dibebankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif tidak bisa lepas dari faktor pewarnaan ruangan, kebersihan kantor, pertukaraan udara, penerangan, keamanan dan kebisingan dalam area kerja sehingga patut diperhatikan, dipersiapkan dan direncanakan dengan matang karena hal-hal tersebut sangat mempengaruhi kondisi fisik serta psikologi pegawai, begitupula hubungan antar pegawai pun patut diperhatikan, setiap pegawai harus membina hubungan yang harmonis baik dengan sesama pegawai maupun dengan para atasannya, mampu berkomunikasi dalam sebuah team kerja dan bersikap ramah. Apabila organisasi mampu menyediakan hal tersebut tentunya para pegawai akan bersemangat dalam bekerja, mempunyai gairah kerja dan tanggung jawab yang tinggi terhadap penyelesaian tugas-tugasnya yang mempunyai kualitas handal dan terpercaya sehingga apabila hal-hal tersebut terjadi maka kinerja pegawai tersebut dalam bekerja bisa dikatakan tinggi.

3. Hubungan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

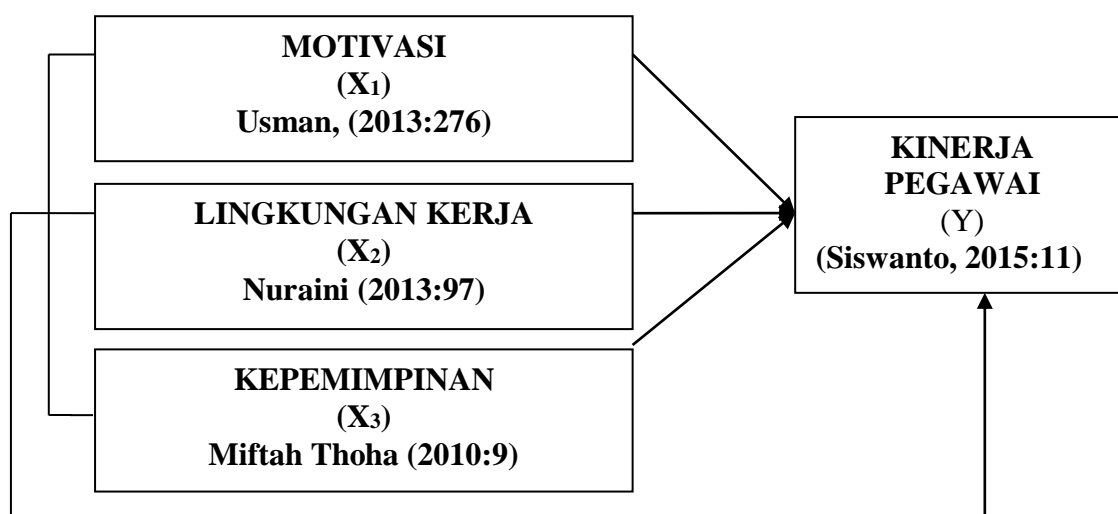
Miftah Thoha (2010:9) kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

Keefektifan peran seorang pemimpin sangatlah diperlukan dalam lingkungan kerja. kepemimpinan sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Bawahan merasa percaya, kagum, loyal dan hormat terhadap atasannya sehingga bawahan termotivasi untuk berbuat lebih banyak dari pada apa yang biasa dilakukan dan

diharapkannya. Kepemimpinan pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kerja.

Berdasarkan uraian teoritis dan latar belakang masalah di atas, maka berikut kerangka konseptual dari penelitian yang dilakukan, yaitu :

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual



Sumber : Diolah Penulis, 2019

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. (Sugiyono, 2014: 96),

Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil di Polres Binjai.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil di Polres Binjai.
3. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil di Polres Binjai.
4. Motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil di Polres Binjai.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Menurut Sugiyono (2013:13) Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilakukan pada Polres Binjai beralamat Jalan Amir Hamzah Binjai, sedang waktu penelitian dimulai Februari 2019 sampai dengan Mei 2019.

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian Tahun 2019

Kegiatan	Tahun 2019															
	Pebruari				Maret				April				Mei			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul	■															
Penyusunan Proposal		■														
Pengajuan Proposal			■													
Perbaikan Proposal				■	■	■	■	■	■	■	■	■				
Seminar Proposal												■				
Pengumpulan Data															■	
Pengolahan Data															■	
Penulisan Skripsi														■	■	
Perbaikan Skripsi																■
Sidang Meja Hijau																■

Sumber: Diolah Penulis, 2019

C. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013 : 389) mengartikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya

Populasi dalam penelitian adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di Polres Binjai yang berjumlah 34 orang.

2. Sampel

Sampel adalah merupakan sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya lebih besar dari 100 dapat diambil 10 s.d. 15% atau 20 s.d. 25% atau lebih (Arikunto Suharsini, 2012: 107).

Berdasarkan pendapat tersebut, maka dalam penelitian ini jumlah yang akan dijadikan sampel adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di Polres Binjai yang berjumlah 34 orang, maka penelitian ini disebut dengan penelitian sensus atau populasi.

3. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, jenis dan sumber data yang digunakan ialah:

a. Data Primer

Data primer disebut juga sebagai data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date*. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkannya secara langsung. Teknik yang dapat

digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer antara lain observasi, wawancara, diskusi terfokus (*focus grup discussion* – FGD) dan penyebaran kuesioner.

b. Data Sekunder

Data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (peneliti sebagai tangan kedua). Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber

D. Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

1. Definisi Variabel

Variabel-variabel penelitian harus didefinisikan secara jelas, sehingga tidak menimbulkan pengertian yang berarti ganda. Definisi variabel juga memberikan batasan sejauh mana penelitian yang akan dilakukan. Operasional variabel diperlukan untuk mengubah masalah yang diteliti ke dalam bentuk variabel, kemudian menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait.

2. Definisi Variabel Penelitian

Variabel merupakan sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, apa yang akan diteliti oleh peneliti sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*).

Berikut ini disajikan definisi operasional penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Ukur
Motivasi (X₁)	Motivasi ialah dorongan yang dimiliki seseorang untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan (<i>need</i>), keinginan (<i>wish</i>), dorongan (<i>desire</i>) atau impuls. (Usman, 2013:276)	1. <i>The desire of live</i> 2. <i>The desire of possession</i> 3. <i>The desire of power</i> 4. <i>The desire of recognition</i>	Likert
Lingkungan Kerja (X₂)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. (Nuraini, 2013:97)	1. Penerangan/cahaya ditempat kerja 2. Temperatur/suhu udara ditempat kerja 3. Kelembapan udara ditempat kerja 4. Sirkulasi udara ditempat kerja 5. Getaran mekanis ditempat kerja 6. Bau tidak sedap ditempat kerja 7. Tata warna ditempat kerja 8. Dekorasi ditempat kerja 9. Musik ditempat kerja 10. Keamanan ditempat kerja	Likert
Kepemimpinan (X₃)	Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. (Thoha, 2010:9)	1. Iklim saling mempercayai 2. Penghargaan terhadap ide bawahan 3. Memperhitungkan perasaan para bawahan 4. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan 5. Perhatian pada	Likert

		kesejahteraan bawahan 6. Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya. 7. Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan professional	
Kinerja (Y)	Kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. (Siswanto, 2015:11)	1. Kualitas Pekerjaan 2. Kuantitas Pekerjaan 3. Sikap 4. Kerjasama 5. Komunikasi	Likert

Sumber : Diolah penulis 2019

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan skala likert.

Menurut Sugiyono (2014:132) “Skala Likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.”

Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai

Menurut Sugiyono (2014:133), “Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata kemudian diberi skor.” Misalnya:

Tabel 3.3 Skor Berdasarkan Skala Likert

Pertanyaan/Pernyataan	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Diolah penulis 2019

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan data yang akurat dan lebih spesifik, teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner (angket).

Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan cara menggunakan daftar pernyataan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan variabel yang diteliti. Jenis kuesioner yang penulis gunakan adalah kuesioner tertutup, yaitu kuesioner yang sudah disediakan jawabannya, alasan penulis menggunakan kuesioner tertutup karena kuesioner jenis ini memberikan kemudahan kepada responden dalam memberikan jawaban, kuesioner tertutup lebih praktis, dan dapat mengimbangi keterbatasan biaya dan waktu penelitian.

F. Teknik Analisa Data

Dalam penelitian kualitatif sumber data dipilih dan disesuaikan dengan tujuan penelitian adalah :

1. Uji Validitas

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur (Sugiyono, 2013:137).

Valid artinya data yang diperoleh melalui kuisisioner dapat menjawab tujuan penelitian berdasarkan jumlah n (sampel/responden) pada derajat kebebasannya r_{table} ($df = n-k$) harus lebih dari ($<$) 0.30.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian berperilaku mempunyai keandalan sebagai alat ukur, diantaranya di ukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah (Harrison, dalam Zulganef, 2009).

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila memiliki *Cronsbach Alpha* $> 0,60$.

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, lebih dulu diuji kelayakan model Regresi Berganda (*Multiple regression*) agar perkiraan menjadi tidak bisa, maka dilakukan beberapa uji asumsi klasik yang harus dipenuhi yaitu:

a. Uji Normalitas

Uji distribusi normal adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik (statistik inferensial).

Modal regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat normalitas data ini digunakan pendekatan grafik, yaitu *Normality Probability Plot*. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan pendekatan *kolmogorov smirnov*.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah kondisi terdapatnya hubungan linier atau korelasi yang tinggi antara masing-masing variabel independen dalam model regresi.

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIP (Variance Inflation Factor)* melalui program SPSS.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidak samaan *variance* dari residual suatu pengamatan lainnya. Deteksi dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada *scatterplot*. Jika probabilitassignifikan diatas tingkat kepercayaan 5% (0,05).

4. Model Analisis Regresi Berganda

Model analisis data yang digunakan persamaanya adalah sebagai berikut :

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

Dimana :

Y	=	Kinerja Pegawai
α	=	Intercept
β_1, β_2	=	Koefisien Regresi
X_1	=	Motivasi
X_2	=	Lingkungan Kerja
X_3	=	Kepemimpinan
ϵ	=	Kesalahan Pengganggu/ <i>Error Term</i>

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji F

Uji F digunakan untuk pengujian koefisien regresi secara keseluruhan untuk menguji keberartian model yang mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Pengujian signifikansi persamaan regresi yang akan diperoleh dilakukan dengan menggunakan uji F.

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel. Jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak yang berarti variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

Nilai F-hitung dapat diperoleh dengan rumus:

$$F\text{-hitung} = \frac{R^2/(b_i - b)}{(1 - R^2)/(n - k)}$$

Keterangan :

- R² = Koefisien Determinasi
 k = Jumlah variabel independen ditambah intercept dari suatu model persamaan
 n = Jumlah sampel

b. Uji t

Setelah diketahui bahwa terdapat pengaruh secara simultan maka dilakukan pengujian lebih lanjut untuk mengetahui variabel yang berpengaruh secara signifikan. Untuk keperluan itu dilakukan pengujian koefisien regresi secara parsial dengan menggunakan statistik Uji T.

Penentuan hasil pengujian (penerimaan/ penolakan H_0) dapat dilakukan dengan membandingkan t dengan nilai signifikansinya Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh setiap variable nyata atau tidak.

rumus menghitung t yaitu :

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - (r_{xy})^2}}$$

Dengan taraf signifikans 5 % uji dua pihak dan $dk = n - 2$

Keterangan :

- Bila $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ maka tidak ada hubungan signifikans masing-masing variabel terhadap variabel y.
- Hal lain tolak H_0 , ada hubungan signifikans masing-masing variabel terhadap variabel y.

c. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui korelasi berganda dan besarnya hubungan berpikir formal terhadap hasil belajar sejarah dapat dilihat nilai korelasi dan koefisien determinasi (R^2).

Menurut Rusiadi (2014:131) "Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui keandalan model atau pemilihan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat".

Berikut rumusnya : $D = r_{xy}^2 \times 100\%$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat Polres Binjai

Di masa Orde Baru, penggabungan Polri ke dalam Angkatan Bersenjata Republik Indonesia (ABRI) melalui Keppres No. 290/1964 telah menyebabkan sejumlah masalah pada Polri, yaitu Polri berada dalam posisi yang lemah karena menjadi subordinasi satu institusi militer yang secara prinsipil memiliki watak dan fungsi yang bertentangan dengan Kepolisian sebagai institusi sipil. Hal ini mengakibatkan dampak yang buruk bagi kinerja Polri, seperti :

- a. Penggabungan Polri dan TNI berimplikasi pada tidak profesionalnya Polri karena terjadinya tumpang tindih peran, tugas dan fungsi TNI sebagai kekuatan pertahanan dengan Polri sebagai kekuatan keamanan dalam negeri dan ketertiban dibawah ABRI.
- b. Penggabungan telah membentuk kultur Polri yang militeristik dan tertanam dalam sistem pendidikan dan manajemen Polri, sehingga mengakibatkan kerentanan terlibat dalam pelanggaran hukum dan HAM.
- c. Polri juga kehilangan kepercayaan dari masyarakat karena bertindak represif, melanggar hukum dan HAM sebagaimana TNI. Dengan demikian dibutuhkan upaya memperbaiki kondisi tersebut dengan melakukan reformasi polisi yang berdasar pada norma demokrasi, yaitu keterbukaan (openness) dan akuntabilitas.

Di era ini pula, performa Polri juga jauh lebih runyam secara profesional. Hak otonom dan sistem organisasi hancur, produk kerja dan kinerjanya dalam lingkup penegakan hukum menjadi tidak independen, serta jangkauan hierarkinya

telah cukup mematikan infrastruktur Polri. Sebagai contoh, kasus Marsinah atau kasus Udin di Yogyakarta sebenarnya dapat diselesaikan berdasarkan profesionalitas Kepolisian. Namun di era tersebut, produk pekerjaan Polri menjadi terhambat dan dianulir demi menyelamatkan kepentingan kekuatan hegemonik penguasa.

Selanjutnya, setelah rezim orba runtuh, pada tahun 1999, melalui Inpres No. 2 Tahun 1999, dimulailah pelaksanaan reformasi Polri. Ini terkait dengan tuntutan reformasi pada tahun 1998 dimana salah satu tuntutan itu adalah melakukan reformasi Polri sebagai bagian dari penataan institusi Polri secara keseluruhan. Upaya reformasi Polri pada aspek struktural dimulai ketika Polri melakukan seminar bertajuk *Reformasi Kepolisian* di Bandung, dan melahirkan Buku Biru berjudul *Reformasi Kepolisian*. Kegiatan ini dilakukan segera setelah dikeluarkannya Polri secara kelembagaan dari TNI pada bulan April tahun 1999, melalui :

- a. Instruksi Presiden No. 2 Tahun 1999 tentang langkah-langkah kebijakan dalam rangka pemisahan Polri dari ABRI.
- b. Tap. MPR No. VI / MPR / 2000 tentang Pemisahan TNI dan Polri.
- c. Tap. MPR No. VIII / MPR / 2000 tentang Peran TNI dan Polri.
- d. Undang-undang Nomor 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Semenjak Polri dipisahkan dari [Tentara Nasional Indonesia](#), peristiwa bentrok antara Polri dan TNI (terutama TNI-AD) kerap terjadi. Satu peristiwa bentrok TNI-AD dan Polri dalam hal ini Brimob/Polres Langkat adalah peristiwa [Binjai](#) pada tanggal [30 September 2002](#). Insiden ini melibatkan unit infanteri

[Lintas Udara 100/Prajurit Setia](#) dengan korps Brimob [Polda Sumut](#)/Polres Langkat yang sama-sama bermarkas di Binjai. Banyak pihak merasa kejadian bentrok TNI-POLRI adalah manifestasi politik adu domba yang dilakukan pihak asing untuk memperlemah kesatuan dan persatuan lembaga pemerintahan RI. Dalam insiden dini hari tersebut pertama hanya dipicu oleh keributan kecil antara oknum prajurit unit Linud 100/PS dengan oknum kesatuan [Polres Langkat](#). Namun kemudian, insiden pecah menjadi bentrok senjata antara Polres Langkat ditambah Brimob melawan Linud 100/PS.

Kota Binjai sebelumnya merupakan tempat bermarkas [Kepolisian Resort](#) Langkat yang mengurus urusan Kepolisian Kota Binjai dan Kabupaten Langkat. Pada tahun 2002 Polres Langkat kemudian dipindahkan bermarkas di [Stabat](#), ibukota Kabupaten Langkat. Sedangkan untuk Kota Binjai dibentuk Kepolisian Resort Kota Binjai (Polresta Binjai).

2. Jajaran Polres Binjai

Berdirinya Polres Binjai berawal pada tahun 2002 Bulan Oktober, setelah terjadi pemekaran pada Polres Langkat, maka terbentuklah Polres Binjai dengan 5 Polsek jajaran dan ditambah 3 Polsek wilayah Pemkab Langkat yang masuk dalam wilayah Hukum Polres Binjai dengan dasar Keputusan Kapolri No. Pol. : Kep / 54 / X / 2002, tanggal 17 Oktober 2002 tentang Organisasi dan tata kerja satuan-satuan organisasi pada tingkat daerah, yaitu :

- a. Polsek Binjai Kota
- b. Polsek Binjai Utara
- c. Polsek Binjai Selatan
- d. Polsek Binjai Timur

- e. Polsek Binjai Barat
- f. Polsek Sei Bingai (berada di wilayah pemerintahan Kab. Langkat)
- g. Polsek Selesai (berada di wilayah pemerintahan Kab. Langkat)
- h. Polsek Binjai (berada di wilayah pemerintahan Kab. Langkat)

Kemudian di tahun 2005 dilakukan perubahan struktur organisasi dengan dasar (Keputusan Kapolri No. Pol. : Kep / 7 / I / 2005, tanggal 31 Januari 2005 tentang perubahan atas Keputusan Kapolri No. Pol. : Kep / 54 / X / 2002, tanggal 17 Oktober 2002 tentang Organisasi dan tata kerja satuan-satuan organisasi pada tingkat daerah) sebagai bentuk tindak lanjut Polri dalam melaksanakan reformasi. Dalam hal ini Polres Binjai berubah nama menjadi Polresta Binjai dengan tipe “B1”.

Seiring berjalannya waktu, penataan Polri dari aspek struktural pun dikaji dari beberapa kebijakan (regulasi). Penataan ini dimaksudkan agar ada perubahan fungsi di dalam Polri sehingga tercipta profesionalitas dan kemandirian Polri. Upaya menciptakan profesionalisme ini memang tidak terlepas dari perubahan sistem pemerintahan demokrasi. Konsekuensi pemerintahan demokrasi adalah penerapan nilai-nilai demokrasi dalam sistem ketatanegaraan, yang salah satunya adalah menciptakan profesionalitas di dalam institusi Polri.

Tindak lanjut Polri dalam melaksanakan reformasi, khususnya reformasi struktural adalah dengan mengeluarkan beberapa regulasi internal Polri agar Polri dapat segera melakukan pembenahan struktural. Sehubungan dengan tuntutan reformasi dan kebutuhan institusi dalam percepatan keberhasilan tugas-tugas baik pengawasan maupun pelayanan kepada masyarakat, maka pada tahun 2010 diterbitkanlah sebuah peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia

Nomor : 23 Tahun 2010 tanggal 28 September 2010 tentang susunan organisasi dan tata kerja pada tingkat Kepolisian Resort dan Kepolisian Sektor, dan dilengkapi dengan yaitu :Keputusan Kapolda Sumut Nomor : Kep / 425 / IX / 2010, tanggal 20 September 2010 tentang Tipologi Polres dan Polsek serta Penetapan Polsubsektor di jajaran Polda Sumatera Utara. Ini merupakan dasar perubahan nomenklatur Polresta Binjai menjadi Polres Binjai dengan perubahan sebagai berikut :

- a. Polresta Binjai (tipe B1) menjadi Polres Binjai (tipe Polres)
- b. Polsekta Binjai Kota, Utara, Selatan (tipe B1) menjadi Polsek Binjai Kota, Utara, Selatan dengan tipe (Urban)
- c. Polsek Binjai Timur, Barat, Sei Bingai, Selesai dan Binjai (tipe B2) menjadi Polsek dengan tipe (Rural) dan
- d. Pos Pol Namutating menjadi Polsubsektor Namutating.

3. Tata kerja kepolisian Resort dan Sektor

- a. Profesional, yaitu dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi satuan organisasi tingkat Polres dan Polsek dilaksanakan sesuai dengan kemampuan serta kompetensi yang dimiliki.
- b. Prosedural, yaitu dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi satuan organisasi tingkat Polres dan Polsek sesuai dengan mekanisme, tata cara dan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- c. Akuntabel, yaitu dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi satuan organisasi tingkat Polres dan Polsek dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- d. Transparan, yaitu dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi satuan organisasi tingkat Polres dan Polsek dilaksanakan secara terbuka, dan
- e. Nesesitas, yaitu dalam penentuan jabatan structural disesuaikan dengan kebutuhan organisasi.

Struktur ini lah yang digunakan hingga saat ini sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas guna menyamakan pola pikir dan pola tindak dalam penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi satuan organisasi Polres dan Polsek, menyelenggarakan tugas pokok Polri dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dan melaksanakan tugas-tugas Polri lainnya dalam daerah hukum Polres sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

4. Visi Dan Misi

a) Visi

Menampilkan Polres Binjai yang profesional, bermoral, modern sebagai pelindung, pengayom, dan pelayan masyarakat yang terpercaya dalam pemeliharaan kemandirian ketertiban masyarakat dan penegakkan hukum.

b) Misi

- 1) Melaksanakan penegakkan hukum secara konsisten, berkesinambungan dan transparan untuk pemeliharaan kamtibmas
- 2) Melaksanakan pelayanan yang optimal, yang dapat menimbulkan kepercayaan bagi masyarakat dalam upaya meningkatkan kesadaran hukum.

- 3) Menciptakan kondisi keamanan yang kondusif dengan meningkatkan peran serta masyarakat dan instansi terkait secara aktif.
- 4) Mengedepankan dan menjunjung tinggi hak asasi manusia dalam setiap melaksanakan tugas.

5. Penyajian Data

Dalam menjawab permasalahan di dalam suatu penelitian perlu kiranya diuraikan karakteristik bagi sumber datanya, sehingga data yang dipergunakan untuk menjawab permasalahan tersebut lebih akurat.

Data yang diperoleh selama penelitian akan disajikan kepada seluruh Pegawai Negeri Sipil di Polres Binjai sebanyak 34 orang PNS yang dijadikan responden. Dengan jumlah seluruh dari pertanyaan sebanyak 31 item, terdiri dari item pertanyaan Variabel X yaitu : Motivasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kepemimpinan (X_3), Sedang untuk variabel Y yaitu : Kinerja Pegawai.

Sebagai alat ukur dalam penelitian ini disediakan 5 (lima) alternatif jawaban, yaitu:

- a. Sangat setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Kurang setuju (KS) dengan skor 3
- d. Tidak setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat tidak setuju (STS) dengan skor 1

Deskripsi tentang jenis kelamin responden dapat dilihat tabel 4.1 di bawah ini:

Tabel 4.1 Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentasi (%)
Laki-Laki	18	55
Perempuan	16	45
Jumlah	34	100

Sumber pengolahan spss versi 19. 00, Tahun 2019

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa yang menjadi responden dalam penelitian ini lebih banyak pegawai laki- laki dari pada pegawai perempuan. Hal ini disebabkan karena banyaknya pekerjaan yang memerlukan tenaga atau menggunakan komputer.

Tabel 4.2 Komposisi Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Presentasi (%)
21 – 30 Tahun	5	52,5
31 – 40 Tahun	29	47,5
Jumlah	34	100

Sumber pengolahan spss versi 19. 00, Tahun 2019

Data tabel diatas dapat disimpulkan bahwa yang menjadi responden dalam penelitian ini lebih banyak pegawai yang berumur 31 tahun sampai dengan 40 tahun. Hal ini dikarenakan usia 21 – 30 tahun masih produktif dan memiliki daya tahan kerja yang masih tinggi.

Tabel 4.3 Komposisi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Presentasi (%)
D3	3	37,5
S1	31	62,5
Jumlah	34	100

Sumber pengolahan spss versi 19. 00, Tahun 2019

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa yang menjadi responden dalam penelitian ini lebih banyak pegawai yang memiliki tingkat pendidikan S1. Hal ini dikarenakan jenis pekerjaan yang ditawarkan oleh Pegawai Negeri Sipil di Polres Binjai tingkat pendidikan yang tinggi.

Berikut data berdasarkan karakteristik yang dapat diperoleh dari Pegawai Negeri Sipil di Polres Binjai adalah sebagai berikut:

a. Hasil Distribusi Variabel Motivasi (X₁)

Tabel 4.4 Prestasi mempengaruhi motivasi setiap pegawai dalam bekerja

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	10	29.4	29.4	29.4
2	5	14.7	14.7	44.1
3	5	14.7	14.7	58.8
4	8	23.5	23.5	82.4
5	6	17.6	17.6	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.4, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 10 orang (29.4%), tidak setuju sebanyak 5 orang (14.7%), kurang setuju sebanyak 5 orang (14.7%), setuju sebanyak 8 orang (23.5%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (17.6%).

Tabel 4.5 Pengakuan dari perusahaan membuat pegawai lebih giat bekerja

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	11.8	11.8	11.8
2	15	44.1	44.1	55.9
3	7	20.6	20.6	76.5
4	2	5.9	5.9	82.4
5	6	17.6	17.6	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.5, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (11,8%), tidak setuju

sebanyak 15 orang (44,1%), kurang setuju sebanyak 7 orang (20,6%), setuju sebanyak 2 orang (5,9%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (17,6%).

Tabel 4.6 Semangat pegawai dalam bekerja dipengaruhi oleh cocok atau tidaknya pekerjaannya

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	17.6	17.6	17.6
2	13	38.2	38.2	55.9
3	8	23.5	23.5	79.4
4	1	2.9	2.9	82.4
5	6	17.6	17.6	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19. 00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.6, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 6 orang (17,6%), tidak setuju sebanyak 13 orang (38,2%), kurang setuju sebanyak 8 orang (23,5%), setuju sebanyak 1 orang (2,9%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (17,6%).

Tabel 4.7 Tanggung jawab yang diberikan pada seorang pegawai memotivasi pegawai tersebut dalam bekerja

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	11	32.4	32.4	32.4
2	10	29.4	29.4	61.8
3	7	20.6	20.6	82.4
4	4	11.8	11.8	94.1
5	2	5.9	5.9	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19. 00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.7, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 11 orang (32,4%), tidak setuju

sebanyak 10 orang (29,4%), kurang setuju sebanyak 7 orang (20,6%), setuju sebanyak 4 orang (11,8%), dan sangat setuju sebanyak 2 orang (5,9%).

Tabel 4.8 Kemajuan perusahaan memberikan semangat pada pegawai untuk lebih giat bekerja

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	11.8	11.8	11.8
2	5	14.7	14.7	26.5
3	13	38.2	38.2	64.7
4	7	20.6	20.6	85.3
5	5	14.7	14.7	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19. 00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.8, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (11,8%), tidak setuju sebanyak 5 orang (14,7%), kurang setuju sebanyak 13 orang (38,2%), setuju sebanyak 7 orang (20,6%), dan sangat setuju sebanyak 5 orang (14,7%).

Tabel 4.9 Kedekatan hubungan antar pegawai memberikan rasa nyaman dalam bekerja

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	11.8	11.8	11.8
2	15	44.1	44.1	55.9
3	7	20.6	20.6	76.5
4	2	5.9	5.9	82.4
5	6	17.6	17.6	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19. 00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.9, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (11,8%), tidak setuju

sebanyak 15 orang (44,1%), kurang setuju sebanyak 7 orang (20,6%), setuju sebanyak 2 orang (5,9%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (17,6%).

Tabel 4.10 Bapak/Ibu menemukan kecocokan antara nilai nilai yang anda pegang dengan nilai nilai organisasi ini

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	14	41.2	41.2	41.2
2	7	20.6	20.6	61.8
3	2	5.9	5.9	67.6
4	9	26.5	26.5	94.1
5	2	5.9	5.9	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19. 00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.10, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 14 orang (41,2%), tidak setuju sebanyak 7 orang (20,6%), kurang setuju sebanyak 2 orang (5,9%), setuju sebanyak 9 orang (26,5%), dan sangat setuju sebanyak 2 orang (5,9%).

Tabel 4.11 Bapak/Ibu bersedia melakukan usaha yang maksimal untuk kesuksesan organisasi ini

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	11.8	11.8	11.8
2	15	44.1	44.1	55.9
3	7	20.6	20.6	76.5
4	2	5.9	5.9	82.4
5	6	17.6	17.6	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19. 00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.11, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (11,8), tidak setuju sebanyak

15 orang (44,1%), kurang setuju sebanyak 7 orang (20,6%), setuju sebanyak 2 orang (5,9%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (17,6%).

Tabel 4.12 Bapak/Ibu menemukan kecocokan antara nilai nilai yang anda pegang dengan nilai nilai organisasi ini

X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	17.6	17.6	17.6
d 2	13	38.2	38.2	55.9
3	8	23.5	23.5	79.4
4	1	2.9	2.9	82.4
5	6	17.6	17.6	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19. 00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.12, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 6 orang (17,6%), tidak setuju sebanyak 13 orang (38,2%), kurang setuju sebanyak 8 orang (23,5%), setuju sebanyak 1 orang (2,9%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (17,6%).

b. Hasil Distribusi Variabel Pengawasan Kerja (X₂)

Tabel 4.13 Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman.

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	20.6	20.6	20.6
2	9	26.5	26.5	47.1
3	4	11.8	11.8	58.8
4	10	29.4	29.4	88.2
5	4	11.8	11.8	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19. 00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.13, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 7 orang (20,6%), tidak setuju sebanyak 9 orang (26.5%), kurang setuju sebanyak 4 orang (11.8%), setuju sebanyak 10 orang (29.4%), dan sangat setuju sebanyak 4 orang (11.8%).

Tabel 4.14 Saya menjalin hubungan Baik dengan pegawai lain

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	11.8	11.8	11.8
2	7	20.6	20.6	32.4
3	5	14.7	14.7	47.1
4	12	35.3	35.3	82.4
5	6	17.6	17.6	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.14, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (11,8%), tidak setuju sebanyak 7 orang (20,6%), kurang setuju sebanyak 5 orang (14,7%), setuju sebanyak 12 orang (35,3%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (17,6%).

Tabel 4.15 Saya merasa nyaman dengan suasana Kerja yang ada

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	12	35.3	35.3	35.3
2	5	14.7	14.7	50.0
3	3	8.8	8.8	58.8
4	11	32.4	32.4	91.2
5	3	8.8	8.8	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.15, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 12 orang (35,3%), tidak setuju

sebanyak 5 orang (14,7%), kurang setuju sebanyak 3 orang (8,8%), setuju sebanyak 11 orang (32,4%), dan sangat setuju sebanyak 3 orang (8,8%).

Tabel 4.16 Kursi kerja anda yang empuk membuat anda merasa nyaman dalam bekerja.

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	20.6	20.6	20.6
2	14	41.2	41.2	61.8
3	5	14.7	14.7	76.5
4	3	8.8	8.8	85.3
5	5	14.7	14.7	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.16, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 7 orang (20,6%), tidak setuju sebanyak 14 orang (41,2%), kurang setuju sebanyak 5 orang (14,7%), setuju sebanyak 3 orang (8,8%), dan sangat setuju sebanyak 5 orang (14,7%).

Tabel 4.17 Lantai pada ruangan kerja yang bersih dapat membuat anda merasa nyaman

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.9	2.9	2.9
2	8	23.5	23.5	26.5
3	6	17.6	17.6	44.1
4	14	41.2	41.2	85.3
5	5	14.7	14.7	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.17, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2,9%), tidak setuju sebanyak

8 orang (23,5%), kurang setuju sebanyak 6 orang (17,6%), setuju sebanyak 14 orang (41,2%), dan sangat setuju sebanyak 5 orang (14,7%).

Tabel 4.18 Peralatan pekerjaan (seragam, kacamata, masker dan sarung tangan) yang bersih dapat membuat anda merasa nyaman

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	11	32.4	32.4	32.4
2	9	26.5	26.5	58.8
3	8	23.5	23.5	82.4
4	2	5.9	5.9	88.2
5	4	11.8	11.8	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19. 00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.18, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 11 orang (32,4%), tidak setuju sebanyak 9 orang (26,5%), kurang setuju sebanyak 8 orang (23,5%), setuju sebanyak 2 orang (5,9%), dan sangat setuju sebanyak 4 orang (11,8%).

Tabel 4.19 Fasilitas-fasilitas dalam area tempat anda bekerja (meja dan kursi) anda yang bersih dapat membuat anda merasa nyaman dalam bekerja

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	17.6	17.6	17.6
2	13	38.2	38.2	55.9
3	8	23.5	23.5	79.4
4	1	2.9	2.9	82.4
5	6	17.6	17.6	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19. 00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.19, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 6 orang (17,6%), tidak setuju sebanyak 13 orang (38.2%), kurang setuju sebanyak 8 orang (23.5%), setuju sebanyak 1 orang (2.9%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (17.6%).

c. Hasil Distribusi Variabel Kepemimpinan (X₃)

Tabel 4.20 Pimpinan Bapak/Ibu tidak mau menerima saran dari bawahannya

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	9	26.5	26.5	26.5
	2	9	26.5	26.5	52.9
	3	10	29.4	29.4	82.4
	4	6	17.6	17.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.20, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 9 orang (26.5%), tidak setuju sebanyak 9 orang (26.5%), kurang setuju sebanyak 10 orang (29.4%), setuju sebanyak 6 orang (17.6%)

Tabel 4.21 Pimpinan Bapak/Ibu mengatur bawahan sesuai dengan keinginannya

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	11	32.4	32.4	32.4
	2	9	26.5	26.5	58.8
	3	8	23.5	23.5	82.4
	4	2	5.9	5.9	88.2
	5	4	11.8	11.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.21 dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 11 orang (32,4%), tidak setuju sebanyak 9 orang (26.5%), kurang setuju sebanyak 8 orang (23.5%), setuju sebanyak 2 orang (5.9%), dan sangat setuju sebanyak 4 orang (11.8%).

Tabel 4.22 Pimpinan Bapak/Ibu senang menerima saran dari bawahannya

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	5.9	5.9	5.9
	2	6	17.6	17.6	23.5
	3	12	35.3	35.3	58.8
	4	7	20.6	20.6	79.4
	5	7	20.6	20.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19. 00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.22, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (5.9%), tidak setuju sebanyak 6 orang (17.6%), kurang setuju sebanyak 12 orang (35.3%), setuju sebanyak 7 orang (20.6%), dan sangat setuju sebanyak 7 orang (20.6%).

Tabel 4.23 Pimpinan Bapak/Ibu selalu menselaraskan dengan tujuan

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	20.6	20.6	20.6
	2	7	20.6	20.6	41.2
	3	5	14.7	14.7	55.9
	4	10	29.4	29.4	85.3
	5	5	14.7	14.7	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19. 00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.23, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 7 orang (20.6%), tidak setuju sebanyak 7 orang (20.6%), kurang setuju sebanyak 5 orang (14.7%), setuju sebanyak 10 orang (29.4%), dan sangat setuju sebanyak 5 orang (14.7%).

Tabel 4.24 Pimpinan Bapak/Ibu selalu memberikan kebebasan kepada bawahan.

X3.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	11.8	11.8	11.8
2	6	17.6	17.6	29.4
3	6	17.6	17.6	47.1
4	12	35.3	35.3	82.4
5	6	17.6	17.6	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.24, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (12,5%), tidak setuju sebanyak 6 orang (17.6%), kurang setuju sebanyak 6 orang (17.6%), setuju sebanyak 12 orang (36.3%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (17.6%).

Tabel 4.25 Pimpinan Bapak/Ibu selalu memberikan semua tanggung jawab kepada bawahan

X3.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	14	41.2	41.2	41.2
2	7	20.6	20.6	61.8
3	2	5.9	5.9	67.6
4	9	26.5	26.5	94.1
5	2	5.9	5.9	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.25, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 14 orang (41.2%), tidak setuju sebanyak 7 orang (20.6%), kurang setuju sebanyak 2 orang (5.9%), setuju sebanyak 2 orang (26.5%), dan sangat setuju sebanyak 2 orang (5.9%).

Tabel 4.26 Pimpinan Bapak/Ibu sering berkonsultasi dengan bawahan

X3.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	11.8	11.8	11.8
2	15	44.1	44.1	55.9
3	7	20.6	20.6	76.5
4	2	5.9	5.9	82.4
5	6	17.6	17.6	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19. 00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.26, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (11.8%), tidak setuju sebanyak 5 orang (44.1%), kurang setuju sebanyak 7 orang (20.6%), setuju sebanyak 2 orang (5.9%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (17.6%).

d. Hasil Distribusi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.27 Pengetahuan yang dimiliki memberikan kinerja pegawai lebih baik

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	20.6	20.6	20.6
2	9	26.5	26.5	47.1
3	4	11.8	11.8	58.8
4	10	29.4	29.4	88.2
5	4	11.8	11.8	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19. 00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.27, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 7 orang (20.6%), tidak setuju sebanyak 9 orang (26.5%), kurang setuju sebanyak 4 orang (11.8%), setuju sebanyak 10 orang (29.4%), dan sangat setuju sebanyak 4 orang (11.8%).

Tabel 4.28 Kemampuan pegawai mempengaruhi kinerja pegawai tersebut dalam bekerja

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	11.8	11.8	11.8
2	7	20.6	20.6	32.4
3	5	14.7	14.7	47.1
4	12	35.3	35.3	82.4
5	6	17.6	17.6	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.28, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (11.8%), tidak setuju sebanyak 7 orang (20.6%), kurang setuju sebanyak 5 orang (14.7%), setuju sebanyak 12 orang (35,3%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (17.6%).

Tabel 4.29 Tingkat usaha yang dicurahkan memberikan hasil kinerja yang baik

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	12	35.3	35.3	35.3
2	5	14.7	14.7	50.0
3	3	8.8	8.8	58.8
4	11	32.4	32.4	91.2
5	3	8.8	8.8	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.29, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 12 orang (35.5%), tidak setuju sebanyak 5 orang (14.7%), kurang setuju sebanyak 3 orang (8.8%), setuju sebanyak 11 orang (32.4%), dan sangat setuju sebanyak 3 orang (8.8%).

Tabel 4.30 Fasilitas yang diberikan mendorong kinerja pegawai.

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	20.6	20.6	20.6
2	14	41.2	41.2	61.8
3	5	14.7	14.7	76.5
4	3	8.8	8.8	85.3
5	5	14.7	14.7	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19. 00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.30, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 7 orang (20.6%), tidak setuju sebanyak 14 orang (41.2%), kurang setuju sebanyak 5 orang (14.7%), setuju sebanyak 3 orang (8.8%), dan sangat setuju sebanyak 5 orang (14.7%).

Tabel 4.31 Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.9	2.9	2.9
2	8	23.5	23.5	26.5
3	6	17.6	17.6	44.1
4	14	41.2	41.2	85.3
5	5	14.7	14.7	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19. 00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.31, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2.9%), tidak setuju sebanyak 8 orang (23.5%), kurang setuju sebanyak 6 orang (17.6%), setuju sebanyak 14 orang (41.2%), dan sangat setuju sebanyak 5 orang (14.7%).

Tabel 4.32 Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	11	32.4	32.4	32.4
2	10	29.4	29.4	61.8
3	7	20.6	20.6	82.4
4	4	11.8	11.8	94.1
5	2	5.9	5.9	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19. 00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.32, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 11 orang (32.4%), tidak setuju sebanyak 10 orang (29.4%), kurang setuju sebanyak 7 orang (20.6%), setuju sebanyak 4 orang (11.8%), dan sangat setuju sebanyak 5 orang (5.9%).

Tabel 4.33 Saya mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja.

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	11.8	11.8	11.8
2	5	14.7	14.7	26.5
3	13	38.2	38.2	64.7
4	7	20.6	20.6	85.3
5	5	14.7	14.7	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19. 00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.33, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (11,8%), tidak setuju sebanyak 5 orang (14.7%), kurang setuju sebanyak 13 orang (38.2%), setuju sebanyak 7 orang (20.6%), dan sangat setuju sebanyak 5 orang (14.7%).

Tabel 4.34 Bapak/Ibu selalu mendahulukan kepentingan perusahaan dari pada kepentingan pribadi didalam pengambilan keputusan

Y8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	11	32.4	32.4	32.4
	2	9	26.5	26.5	58.8
	3	8	23.5	23.5	82.4
	4	2	5.9	5.9	88.2
	5	4	11.8	11.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19. 00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.34, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 11 orang (32.4%), tidak setuju sebanyak 9 orang (26.5%), kurang setuju sebanyak 8 orang (23.5%), setuju sebanyak 2 orang (5.9%), dan sangat setuju sebanyak 4 orang (11,8%).

6. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a) Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui kelayakan dari setiap daftar pertanyaan (angket) yang telah diberikan kepada responden maka diperlukan uji validitas untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner.

Apabila setiap pertanyaan bernilai $> 0,30$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid (sah).

Tabel 4.35 Hasil Uji Validitas

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	83.00	985.636	.726	.	.981
X1.2	83.12	993.683	.763	.	.981
X1.3	83.21	984.775	.851	.	.981
X1.4	83.56	985.466	.918	.	.980
X1.5	82.74	1003.958	.681	.	.981
X1.6	83.12	993.683	.763	.	.981
X1.7	83.50	976.258	.895	.	.980
X1.8	83.12	993.683	.763	.	.981
X1.9	83.21	984.775	.851	.	.981
X2.1	83.00	983.515	.834	.	.981
X2.2	82.59	997.037	.707	.	.981
X2.3	83.21	980.350	.809	.	.981
X2.4	83.29	991.123	.768	.	.981
X2.5	82.44	1017.709	.544	.	.982
X2.6	83.47	978.075	.933	.	.980
X2.7	83.21	984.775	.851	.	.981
X3.1	83.47	999.045	.840	.	.981
X3.2	83.47	978.075	.933	.	.980
X3.3	82.53	1007.469	.649	.	.981
X3.4	82.88	988.228	.760	.	.981
X3.5	82.56	997.890	.707	.	.981
X3.6	83.50	976.258	.895	.	.980
X3.7	83.12	993.683	.763	.	.981
Y1	83.00	983.515	.834	.	.981
Y2	82.59	997.037	.707	.	.981
Y3	83.21	980.350	.809	.	.981
Y4	83.29	991.123	.768	.	.981
Y5	82.44	1017.709	.544	.	.982
Y6	83.56	985.466	.918	.	.980
Y7	82.74	1003.958	.681	.	.981
Y8	83.47	978.075	.933	.	.980

Sumber pengolahan spss versi 19. 00, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.35 terlihat diatas, nilai koefisien korelasi produk moment produk skor masing-masing butir pertanyaan dengan total kesemua butir pertanyaan terlihat pada kolom *corrected item total correlation*.

Dari data didapat semua nilai koefisien melebihi angka 0,30 hal ini dapat dinyatakan bahwa semua butir pertanyaan dan skor yang didapat adalah valid (sah).

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas (kehandalan) untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan kostruk pertanyaan yang disusun dalam suatu bentuk kuisioner. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Tabel 4.36 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.982	.981	31

Sumber pengolahan spss versi 19. 00, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.36 diatas, terdapat *cronbach's alpha* sebesar $0,982 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk pertanyaan yang telah disajikan pada responden yang terdiri dari 31 item, baik didalam variabel Motivasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kepemimpinan (X_3), Sedang untuk variabel Y yaitu : Kinerja Pegawai adalah *reliable* atau handal.

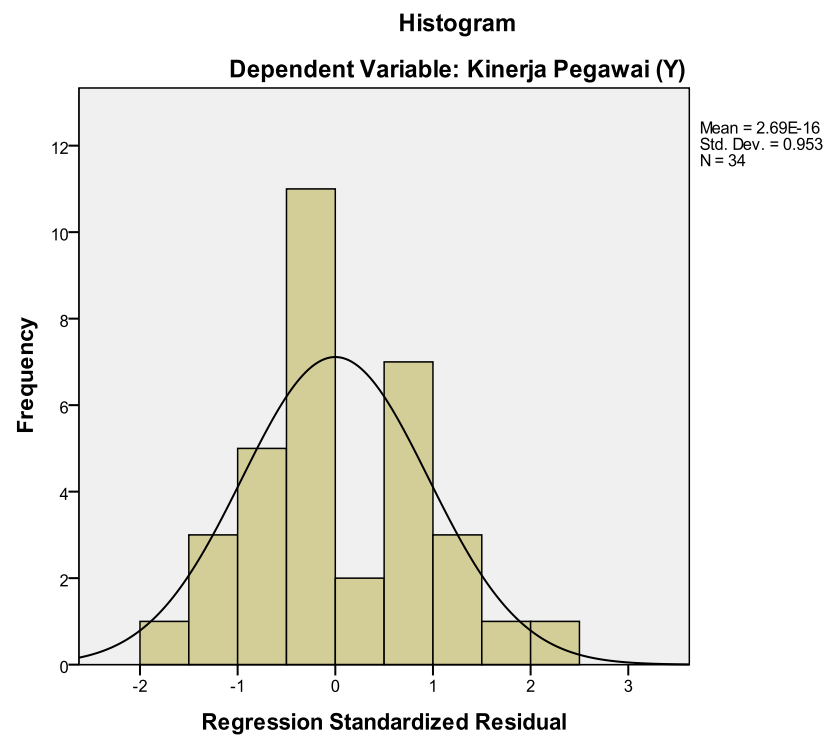
7. Teknik Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah layak digunakan regresi berganda, seperti diketahui bahwa uji pengaruh parsial mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

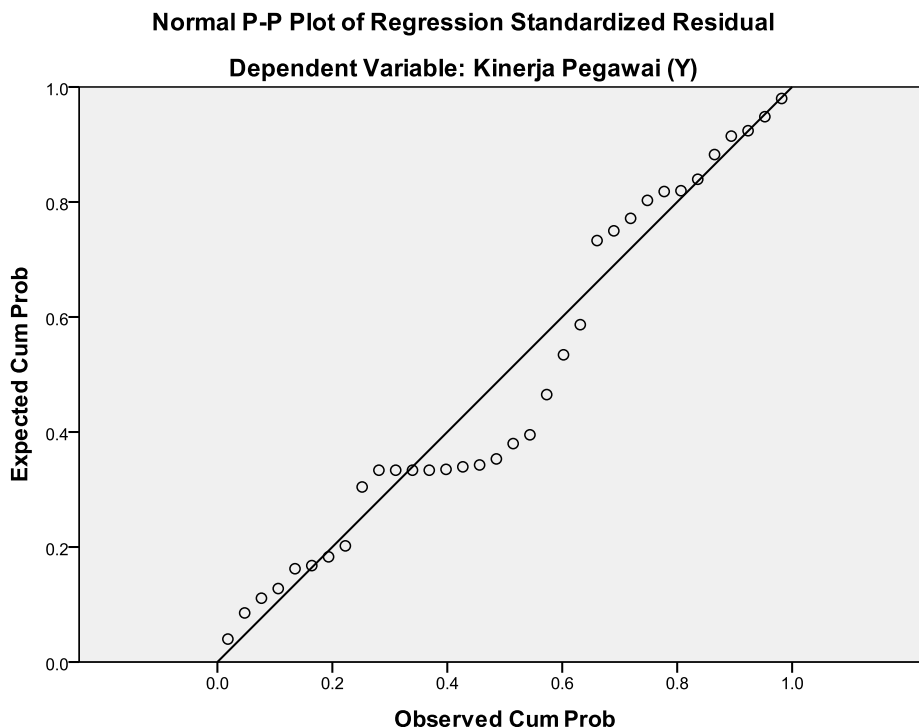
Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas



Sumber pengolahan spss versi 19. 00, Tahun 2019

Berdasarkan gambar 4.1, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana histogram diatas memiliki garis melengkung membentuk seperti lonceng.

Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas



Sumber pengolahan spss versi 19. 00, Tahun 2019

Berdasarkan Gambar 4.2, terlihat di atas bahwa distribusi dari titik-titik pada Motivasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kepemimpinan (X_3), Sedang untuk variabel Y yaitu : Kinerja Pegawai menyebar disekitar garis diagonal yang dapat disimpulkan bahwa data yang disajikan dapat dikatakan normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Apabila sering terjadi saling korelasi, maka variabel-variabel tersebut tidak *orthogonal*. *Orthogonal* adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel adalah nol.

Tolerance mengukur variabelitas bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF/tolerance$).

Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan ada atau tidaknya multikolinieritas adalah :

$VIF < 10$ = ada multikolinieritas

$Tolerance < 10$ = tidak ada multikolinieritas

Tabel 4.37 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi (X1)	.164	6.114
Lingkungan Kerja (X2)	.081	12.359
Pemimpin (X3)	.049	20.319

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber pengolahan spss versi 19. 00, Tahun 2019

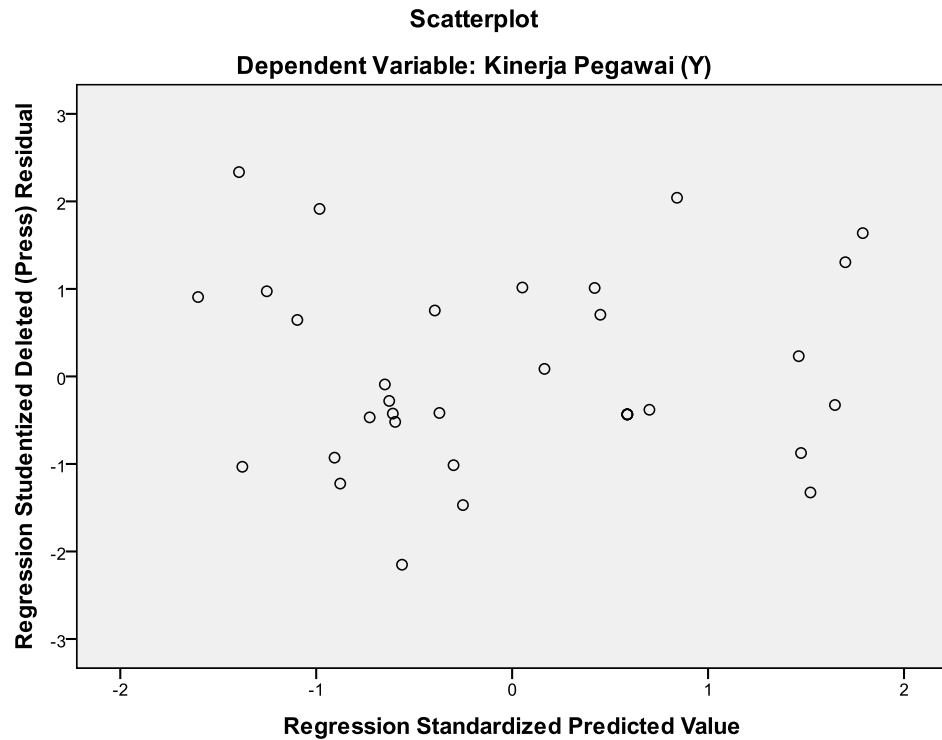
Berdasarkan Tabel 4.37 terlihat diatas bahwa angka VIF variabel Motivasi (X_1) sebesar 6.114, Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 12.359 dan Kepemimpinan (X_3) sebesar 20.319 yang berarti lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance Motivasi (X_1) sebesar 0.164, Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0.081 dan Kepemimpinan (X_3) sebesar 0.049 lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan model regresi bebas gangguan multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas menunjukkan adanya nilai varian (*residu*) tidak konstan. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti terjadi heteroskedasitas atau

sebaliknya homoskedastisitas atau dapat terlihat dari probabilitas signifikan $> 0,05$.

Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber pengolahan spss versi 19. 00, Tahun 2019

Berdasarkan Gambar 4.3 terlihat di atas titik-titik secara acak atau tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas. Hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak dipakai untuk penelitian ini.

8. Analisis dan Evaluasi

Data yang dikumpul dan disusun, diklasifikasikan, dianalisis dan dievaluasi dan yang terakhir mengambil keputusan atas penelitian tersebut.

Hasil pengolahannya adalah :

Tabel 4.38 Hasil Nilai Mean, Std Deviasi Masing-Masing Variabel

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Pegawai (Y)	22.53	8.429	34
Motivasi (X1)	24.12	10.304	34
Lingkungan Kerja (X2)	19.76	7.576	34
Pemimpin (X3)	19.44	7.341	34

Sumber pengolahan spss versi 19. 00, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.38 di atas, nilai rata-rata dari variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah 22.53 dengan standar deviasinya adalah 8.429. Untuk variabel Motivasi (X₁) nilai rata-ratanya adalah 24.12 dengan standar deviasinya adalah 10.304, Lingkungan Kerja (X₂) nilai rata-ratanya adalah 19.75 dengan standar deviasinya adalah 7.576. dan Kepemimpinan (X₃) nilai rata-ratanya adalah 19.44 dengan standar deviasinya adalah 7.341 Sedangkan jumlah responden (N) adalah 34.

8. Pengujian Hipotesis

a) Uji Pengaruh Serempak (*simultant*)

Tujuan dari Uji F_{hitung} adalah untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama (serempak) variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Hipotesis untuk pengujian secara serempak adalah :

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya secara bersama-sama tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan dari Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan (*variable independent*) terhadap Kinerja Pegawai (*variable dependent*).

H_1 : Minimal 1 \neq 0, artinya secara bersama-sama (serempak) terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan (*variable independent*) terhadap Kinerja Pegawai (*variable dependent*).

Nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

Terima H_0 (Tolak H_1) jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $Sig F > \alpha$ 5%

Tolak H_0 (Terima H_1) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $Sig F < \alpha$ 5%

Tabel 4.39 Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2311.904	3	770.635	709.910	.000 ^a
	Residual	32.566	30	1.086		
	Total	2344.471	33			

a. Predictors: (Constant), Pemimpin (X3), Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.39 terlihat diatas, bahwa uji F menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 709.910 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena F_{hitung} 709.910 > F_{tabel} 2.92 dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,00 < 0,05, maka model regresi dapat dikatakan bahwa Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi merupakan salah satu teknik analisis data dalam statistika yang seringkali digunakan untuk mengkaji hubungan antara beberapa variabel dan meramal suatu variabel.

Tabel 4.40 Persamaan Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	.444	.515	
	Motivasi (X1)	.100	.044	-.122
	Lingkungan Kerja (X2)	.845	.084	.759
	Pemimpin (X3)	.401	.111	.349

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.40 terlihat diatas, diperoleh persamaan regresinya adalah $Y = 0.444 + 0.100 X_1 + 0.845 X_2 + 0.405 X_3$ Konstanta sebesar 0.444 menyatakan jika tidak ada variabel bebas (bernilai 0) maka variabel terikat tetap diversifikasi Motivasi (X_1) sebesar 0.100, Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0.845 dan Kepemimpinan (X_3) sebesar 0.401 dapat disimpulkan hipotesis 1 diterima.

b) Uji Pengaruh Parsial

Uji Parsial (Uji-t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Hasil uji pengaruh variabel Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Polres Binjai pada tabel berikut ini :

Tabel 4.41 Hasil Uji-t
Coefficients^a

		Coefficients^a	
Model		t	Sig.
1	(Constant)	.861	.396
	Motivasi (X1)	2.291	.029
	Lingkungan Kerja (X2)	10.038	.000
	Pemimpin (X3)	3.599	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber pengolahan spss versi 19. 00, Tahun 2019

Uji-t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat.

Adapun uji menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

1) Uji pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Ho : $\beta_1 = 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Ho : $\beta_1 \neq 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Kriteria pengambilan keputusan :

Terima Ho (Tolak Hi) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada Sig t $> \alpha$ 5%

Tolak Ho (Terima Hi) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada Sig t $< \alpha$ 5%

Berdasarkan Tabel 4.41 diatas terlihat bahwa motivasi nilai t_{hitung} 2.291 $> t_{tabel}$ 1.697 dengan signifikan 0,029 $<$ 0,05, artinya secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 di terima.

2) Uji pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

$H_0 : \beta_2 = 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

$H_0 : \beta_2 \neq 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kriteria pengambilan keputusan :

Terima H_0 (Tolak H_1) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $Sig\ t > \alpha\ 5\%$

Tolak H_0 (Terima H_1) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $Sig\ t < \alpha\ 5\%$

Berdasarkan Tabel 4.41 terlihat bahwa Lingkungan Kerja nilai $t_{hitung}\ 10.038 > t_{tabel}\ 1.697$ dengan signifikan $0,000 < 0,050$, artinya secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 di terima.

3) Uji pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

$H_0 : \beta_2 = 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

$H_0 : \beta_2 \neq 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Kriteria pengambilan keputusan :

Terima H_0 (Tolak H_1) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $Sig\ t > \alpha\ 5\%$

Tolak H_0 (Terima H_1) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $Sig\ t < \alpha\ 5\%$

Berdasarkan Tabel 4.41 terlihat bahwa kepemimpinan nilai t_{hitung} $3.599 > t_{tabel}$ 1.697 dengan signifikan $0,001 < 0,050$, artinya secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 di terima.

c) Koefisien Determinasi

Hasil uji determinasi (R^2) dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi pada tabel berikut :

Tabel 4.42 Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.993 ^a	.986	.985	1.042

a. Predictors: (Constant), Pemimpin (X3), Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber pengolahan spss versi 19. 00, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.42 terlihat di atas bahwa besarnya *adjusted R square* sebesar 0.985 hal ini berarti 98.5% variasi Kinerja Pegawai yang bisa dijelaskan dengan variabel independen Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan sedangkan sisanya ($100\% - 98.5\% = 1.5\%$) dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya yang tidak diikut sertakan dalam penelitian ini.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis mencoba untuk melakukan pembahasan sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil di Polres Binjai. Pernyataan ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t yang menghasilkan t hitung sebesar 2.291 sedangkan t tabel sebesar 1.697 dengan taraf signifikansi sebesar 5% yaitu 0.029 maka t hitung > t tabel ($2.291 > 1,697$), perbandingan tersebut mengartikan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak,

Motivasi kerja merupakan kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia, yang dapat mempengaruhi hasil kinerja seseorang secara positif atau secara negatif. Disini peranan motivasi itu sangat besar artinya dalam bimbingan dan mengarahkan seseorang terhadap tingkah laku pekerjaannya, sekalipun dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak mempengaruhi kinerja namun tidak dapat disangkal lagi bahwasanya begitu pentingnya motivasi dalam mengelola sumberdaya sumberdaya dalam suatu organisasi.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan variabel kinerja pegawai Negeri Sipil di Polres Binjai. Pernyataan ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t yang menghasilkan t hitung sebesar 10.038 sedangkan t tabel sebesar 1.697 dengan taraf signifikansi sebesar 5% yaitu

0.000 maka t hitung $>$ t tabel ($10.038 > 1,697$), perbandingan tersebut mengartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan pendapat para ahli yaitu misalnya menurut Wiryawan (2010: 6 –7), yang menyatakan bahwa kinerja di pengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor lingkungan internal, lingkungan eksternal, dan internal karyawan. Serta menurut Siagan (2012), mengemukakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan lain-lain. Lingkungan kerja yang nyaman akan berdampak langsung terhadap karyawannya, terutama dalam hal penyelesaian pekerjaan yang diberikan.

3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dengan variabel kinerja pegawai Negeri Sipil di Polres Binjai. Pernyataan ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t yang menghasilkan t hitung sebesar 3.599 sedangkan t tabel sebesar 1.697 dengan taraf signifikansi sebesar 5% yaitu 0.001 maka t hitung $>$ t tabel ($3.599 > 1,697$), perbandingan tersebut mengartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi keberhasilan manajemen organisasi. Kepemimpinan yang efektif akan mampu mendorong motivasi anggota organisasi sehingga produktifitas, loyalitas dan kepuasan bawahan atau anggota organisasi meningkat. Pada awalnya banyak yang berpendapat bahwa pemimpin itu dilahirkan, namun dengan berkembangnya pengetahuan diketahui bahwa terbentuknya kepemimpinan yang efektif dapat

dipelajari. Kepemimpinan mengalami pergeseran dari waktu ke waktu dan bersifat kontekstual yang dilatarbelakangi oleh perkembangan sosial, politik dan budaya yang berlaku pada zamannya. Dalam pendekatan situasional disadari bahwa tidak ada satupun gaya kepemimpinan yang terbaik dan berlaku universal untuk segala situasi dan lingkungan

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang dilakukan atas data hasil penelitian yang diperoleh, dapat disusun kesimpulan-kesimpulan sebagai berikut.

1. Uji Simultan (Uji-f)

Nilai F hitung sebesar 709.910 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena $F_{hitung} 709.910 > F_{tabel} 2.92$ dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,00 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2. Uji Parsial (Uji-t)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa :

- a) Variabel motivasi nilai $t_{hitung} 2.291 > t_{tabel} 1.697$ dengan signifikan $0,029 < 0,05$, artinya secara parsial variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 di terima.
- b) Variabel Lingkungan Kerja nilai $t_{hitung} 10.038 > t_{tabel} 1.697$ dengan signifikan $0,000 < 0,050$, artinya secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 di terima.
- c) Variabel kepemimpinan nilai $t_{hitung} 3.599 > t_{tabel} 1.697$ dengan signifikan $0,001 < 0,050$, artinya secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 di terima.

3. Uji Determinasi

Berdasarkan besarnya *adjusted R square* sebesar 0.985 hal ini berarti 98.5% variasi Kinerja Pegawai yang bisa dijelaskan dengan variabel independen Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan sedangkan sisanya ($100\% - 98.5\% = 1.5\%$) dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya yang tidak diikuti sertakan dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas terdapat saran mengenai motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan. Saran tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Guna meningkatkan motivasi dalam kinerja pegawai diharapkan pihak Polres Binjai memperhatikan lagi bentuk motivasi kerja pegawai seperti prestasi, karena apabila pegawai merasa termotivasi dalam bekerjanya maka kinerja juga akan lebih baik lagi, dengan cara pimpinan memberikan penghargaan kepada pegawai yang memiliki kemampuan dan memiliki prestasi. Tingginya motivasi kerja yang membuat pegawai nyaman dan sigap dalam mengerjakan tugasnya
- 2) Perlunya perbaikan dan perhatian yang lebih pada indikator pertukaran udara dan kebisingan, karena meskipun masuk ke dalam kategori baik tetapi memiliki persentase yang rendah dari pada indikator yang lainnya.
- 3) Pimpinan harus mengadakan pelatihan/sosialisasi tentang tugas dan fungsi sebagai karyawan atau pegawai dalam menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsini (2012), *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arep (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti: Jakarta.
- Abdullah (2014) *Manajemen SDM Dalam Organisasi dan Publik*. CV. Alfabeta: Bandung.
- Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model. *Business and Management Horizons*, 5(2), 49-59.
- Andika, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan. *JUMANT*, 8(2), 103-110.
- Asih, S. (2018). Pengaruh kontribusi pajak daerah, pendapatan asli daerah, retribusi daerah dan bagi hasil pajak terhadap belanja daerah dengan pertumbuhan ekonomi sebagai variabel moderating pemerintah Kabupaten Dan Kota. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(1), 177-191.
- Aspan, H., I. M. Sipayung, A. P. Muharrami, and H. M. Ritonga. (2017). "The Effect of Halal Label, Halal Awareness, Product Price, and Brand Image to the Purchasing Decision on Cosmetic Products (Case Study on Consumers of Sari Ayu Martha Tilaar in Binjai City)". *International Journal of Global Sustainability*, ISSN 1937-7924, Vol. 1, No. 1, pp. 55-66.
- Belarmino (2013), *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Andi: Yogyakarta.
- Citra, G., & Pramono, C. Analysis of Factors Affecting Earning Management in Banking Companies Listed on BEI.
- Da Silva (2012), *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Daulay, M. T., & Sanny, A. Analysis of Structural Equation Modeling Towards Productivity and Welfare of Farmer's Household in Sub-District Selesai of Langkat Regency.
- Elding (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat: Jakarta

- Febrina, A. (2019). Motif orang tua mengunggah foto anak di instagram (Studi Fenomenologi Terhadap Orang Tua di Jabodetabek). *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(1), 55-65.
- Gomes (2013), *Perilaku Organisasi*. Prenhalindo: Jakarta
- Harahap, R. (2018). Analisa kepuasan kerja karyawan DI CV. Rezeki Medan. *JUMANT*, 8(2), 97-102.
- Henry Simamora (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Hasibuan (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, H. A., Purba, R. B., & Siahaan, A. P. U. (2016). Productivity assessment (performance, motivation, and job training) using profile matching. *SSRG Int. J. Econ. and Management Stud*, 3(6).
- Hidayat, R. (2018). kemampuan panel auto regressiv distributed lag dalam memprediksi fluktuasi saham property and real estate Indonesia. *JEpa*, 3(2), 133-149.
- Isyandi (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Pekanbaru, Unri Press
- Indrawan, M. I., Nasution, M. D. T. P., Adil, E., & Rossanty, Y. (2016). A Business Model Canvas: Traditional Restaurant “Melayu” in North Sumatra, Indonesia. *Bus. Manag. Strateg*, 7(2), 102-120.
- Kholik, K. (2018, October). Effect of Self-Efficacy and Locus of Control on Small and Medium Entertainment Small Scale. In *International Conference of ASEAN Prespective and Policy (ICAP)* (Vol. 1, No. 1, pp. 214-225).
- Kartini Kartono (2013), *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa.
- Martoyo (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPF. Yogyakarta.
- Mardiana (2015), *Etos Kerja Profesional Navigator Anda Menuju Sukses*. PT Spirit Mahardika. Jakarata.
- Miftah Thoha (2010), *Kepemimpinan Dalam Manajemen Suatu Pendekatan Perilaku*, PT. Grafindo Persada, Jakarta.
- Martinis Yamin dan Maisah (2010), *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Persada Press.
- Mangkunegara (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.

- Muhammad Sandy (2015), *Kinerja dan Pengembangan kompetensi SDM*. Edisi Kedua. Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Moeheriono (2012), *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Nuraini (2013), *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bumi Aksara, Jakarta
- Notoatmodjo (2010), *Perilaku Organisasi*, Edisi 16. Salemba Empat, Jakarta
- Nawawi (2010), *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Cetakan Keenam. Gajah Mada University Press, PT. Bumi Aksara
- Purwanto (2012), *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Pasolong (2017), *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta
- Reksohadiprojo dan Handoko (2013), *Managemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, cetakan pertama, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sudarwan Danim (2014), *Manajemen Personalia*, Edisi Kelima, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Siagian (2012), *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Gramedia Siswanto
- (2015), *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Suwatno (2011), *Manajemen SDM Dalam Organisasi dan Publik*. CV. Alfabeta :Bandung.
- Surya Dharma (2012), *Prinsip-prinsip Prilaku Organisasi*. Edisi Kelima, Erlangga, Jakarta.
- Sugiyono (2014), *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta: Bandung
- Simanjuntak (2013), *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Edisi Kedua, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Siagian (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.

Sedarmayanti (2014), *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Ketiga.
Mandar Maju: Bandung.

Suwatno dan Priansa (2011), *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta Bandung.

Tangkilisan (2015), *Manajemen Publik* Cetakan Kedua. Jakarta: PT. Grasindo

Usman, (2013), *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Edisi Keempat.
Jakarta Timur: Bumi Aksara

Wina Sanjaya (2013), *Serba Serbi Manajemen Bisnis*. Edisi Pertama. Yogyakarta:
Graha Ilmu.

Wulan (2011), *Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya*. Cetakan Pertama.
Bandung: Refika Aditama.

Wahjosumidjo (2015), *Dasar Ilmu Manajemen Operasi* . Bandung: UNPAD
PRESS.

Wibowo (2017), *Manajemen kinerja*, edisi ketiga. Rajawali pers: Jakarta.

Wirawan (2010), *Metode Riset Bisnis dan Manajemen*. Bandung: CV Guardaya
Indimarta.

Yani (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Medisa.