



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

Taufiq Hidayat M. Nur¹, Syamsul Huda², Betti Nuraini³

¹Universitas Bina Insan, Lubuklinggau

²Universitas Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Bengkulu

³Universitas Prof Dr M Hamka

e-mail: ¹Taufik@gmail.com, ²Syamsulhuda@gmail.com, ³Betti@univbinainsan.ac.id

*Corresponding Author

Abstrak

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

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

Abstract

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

Keywords: Leadership, Work Environment, Motivation, Employee Performance



I. PENDAHULUAN

Satuan Polisi Pamong Praja mempunyai tugas membantu Kepala Daerah untuk menciptakan suatu kondisi daerah yang tenteram, tertib, dan teratur sehingga penyelenggaraan roda pemerintahan dapat berjalan dengan lancar dan masyarakat dapat melakukan kegiatannya dengan aman. Dengan demikian, disamping menegakkan Peraturan Daerah, Satuan Polisi Pamong Praja juga dituntut untuk menegakan kebijakan Pemerintah Daerah lainnya, yaitu Peraturan Kepala Daerah.

Berdasarkan Peraturan Walikota Lubuklinggau Nomor 41 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau pasal 4, Polisi Pamong Praja bertugas : Satuan mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan kewenangan Daerah di bidang penegakkan Peraturan Daerah dan ketertiban umum serta melaksanakan tugas pembantuan yang diberikan oleh Pemerintah dan/atau Pemerintah Provinsi, Sedangkan di pasal 5 berbunyi : untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4, Satuan Polisi Pamong Praja mempunyai fungsi sebagai berikut : (a) perumusan kebijakan teknis, fasilitasi, koordinasi serta pembinaan teknis di bidang penegakan Peraturan Daerah, ketertiban umum dan ketentraman masyarakat dan pengembangan sumber daya manusia; (b) pelaksanaan kebijakan di bidang penegakan Peraturan Daerah, ketertiban umum dan ketentraman masyarakat dan pengembangan sumber daya manusia; (c) pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang penegakan Peraturan Daerah, ketertiban umum dan ketentraman masyarakat dan pengembangan sumber daya manusia; (d) pelaksanaan administrasi Satuan sesuai dengan lingkup tugasnya; dan (e) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota terkait dengan tugas dan fungsinya.

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut, Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau masih memiliki kendala, sehingga beberapa temuan lapangan menunjukkan bahwa: (1) Belum optimalnya pelaksanaan tugas Pol PP di lapangan, hal ini disebabkan karena tidak tersedianya operasional kegiatan secara maksimal, seperti kendaraan dan dana operasional yang terbatas. (2). Patroli Rutin yang belum terlaksana secara maksimal, karena kekurangan jumlah personil.

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

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

Tingkat kinerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau belum sepenuhnya maksimal, karena berdasarkan observasi awal belum maksimalnya pegawai dalam melaksanakan pekerjaan baik secara tepat waktu maupun dalam

pencapaian sasaran kerja, kualitas pegawai masih rendah (quality of work), masih rendahnya kerjasama sesama pegawai dan masih rendahnya kreativitas pegawai. Berdasarkan dari uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk membuat sebuah karya tulis ilmiah dalam bentuk Tesis dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau”.

II. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Desain Penelitian

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

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

A. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

a. Variabel terikat (*Dependent Variable*)

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

b. Variabel bebas (*Independent Variable*)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2017).

Sebagai variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

- a) Kepemimpinan (X1)
- b) Lingkungan Kerja (X2)
- c. Variabel Intervening (*intervening variable*)

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

2. Definisi Operasional Variabel

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

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

1. Kepemimpinan (X1) adalah kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan (Afandi, 2018)
2. Lingkungan Kerja (X2) yaitu keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2017).
3. Kinerja Pegawai (Y) adalah kinerja pegawai merupakan kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. (Lijan Poltak Sinambela, 2018).
4. Motivasi (Z) motivasi adalah motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertindak laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. (Uno, 2017).

2.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah gabungan dari

seluruh elemen yang berbentuk peristiwa atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian penelitian, karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau sebanyak 53 orang pegawai, sehingga objek ini dapat menjadi sumber data penelitian.

Sampel, dianggap sebagai perwakilan dari populasi yang hasilnya mewakili keseluruhan gejala yang diamati. Ukuran dan keseragaman sampel menjadi penentu baik tidaknya sampel diambil (Sugiyono, 2017). Sampel adalah bagian dari populasi yang dipelajari dalam suatu penelitian dan hasilnya akan dianggap menjadi gambaran bagi populasi asalnya, tetapi bukan populasi itu sendiri. Sehingga sampel dari penelitian ini adalah pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau berjumlah 53 orang pegawai.

Tabel 1. Data Sampel Penelitian

No	Jenis Kelamin	Jumlah
	Laki – Laki	45
	Perempuan	8
Jumlah Total		53

Sumber : Renja Sat Pol PP Kota Lubuklinggau 2021 Minum, 2022

2.3 Teknik Pengumpulan Data

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

1. Metode Wawancara (*interview*),. Metode yang dilakukan melalui tanya jawab dengan Kepala Satuan, Sekretaris, Kepala Bidang Kepala Sub Bagian, Kepala Seksi, Kelompok Jabatan Fungsional dan staf / pelaksana pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau. Keterangan yang diberikan dapat dijadikan data dan kemudian di catat secara garis besar sekaligus dipergunakan sebagai

pedoman selama berlangsungnya wawancara.

2. Metode Kuesioner (Angket)

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

Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan oleh pegawai kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala *Likert*.

Tabel 3. Skala *Likert* Dalam Kuesioner

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

Sumber: Sugiyono (2019)

3. Metode observasi

Observasi dilakukan untuk melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat kegiatan sehari-hari yang dilakukan pegawai yaitu berupa perilaku pegawai, semangat kerja, tingkat penyelesaian pekerjaan yang peneliti gunakan untuk mengukur gejala tinggi rendahnya Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan Motivasi sebagai variabel intervening Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau.

4. Metode *literature*

Dengan menggunakan teknik studi pustaka, yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan jalan membaca buku, referensi, literature Peraturan Pemerintah tentang, Peraturan Kementrian Dalam Negri, SOP.

III. HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Lansung dan Signifikan Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Dari hasil analisis data, diperoleh nilai pengaruh parsial variabel Kepemimpinan $t_{hitung} 6,071 > t_{tabel} 0,266$ dan

nilai Sig $0,000 < 0,05$. Berdasarkan nilai tersebut, terdapat pengaruh langsung variabel Kepemimpinan (X_1) terhadap variabel kinerja (Y). Nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,880, merupakan nilai koefisien jalur untuk variabel Kepemimpinan. Nilai koefisien jalur sebesar 0,479 menunjukkan pengaruh langsung dan signifikan dari variabel Kepemimpinan terhadap variabel kinerja. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan terbukti dan diterima.

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

2. Pengaruh Langsung dan Signifikan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

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

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

3. Pengaruh Langsung dan Signifikan Kepemimpinan Terhadap Motivasi

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

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

4. Pengaruh Langsung dan Signifikan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi

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

5. Pengaruh Langsung dan Signifikan Motivasi Terhadap Kinerja

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

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

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

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

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

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh nilai pengaruh langsung variabel Lingkungan Kerja terhadap kinerja sebesar 0,213. Nilai pengaruh tidak langsung variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) melalui variabel Motivasi (Z), diperoleh dari hasil perkalian nilai koefisien jalur variabel Kinerja terhadap variabel kinerja melalui variabel Motivasi, sebagai berikut : $0,180 \square 0,075 \square 0,013$, dan total pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap kinerja, merupakan penjumlahan besar pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung variabel Lingkungan Kerja terhadap kinerja, sehingga diperoleh nilai pengaruh total : $0,213 \square 0,013 \square 0,226$. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa nilai pengaruh langsung variabel Lingkungan Kerja lebih besar dari nilai pengaruh tidak langsung variabel Lingkungan Kerja melalui variabel Motivasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan secara tidak langsung variabel Lingkungan Kerja melalui variabel Motivasi memiliki pengaruh secara tidak signifikan terhadap variabel kinerja, sehingga hipotesis yang diajukan tidak terbukti dan ditolak.

IV. KESIMPULAN

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

1. Dari hasil analisis data, diperoleh nilai pengaruh langsung variabel Kepemimpinan $t_{hitung} 6,071 > t_{tabel} 0,266$ dan nilai Sig $0,000 < 0,05$. Berdasarkan nilai tersebut, terdapat pengaruh parsial variabel Kepemimpinan (X_1) terhadap variabel kinerja (Y). Nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,880, merupakan nilai koefisien jalur untuk variabel Kepemimpinan. Nilai koefisien jalur sebesar 0,880 menunjukkan pengaruh langsung dan signifikan dari variabel Kepemimpinan terhadap variabel kinerja.
2. Dari hasil analisis data, diperoleh nilai pengaruh langsung variabel Lingkungan Kerja $t_{hitung} 1,689 > t_{tabel} 0,266$ dan nilai Sig $0,098 < 0,05$. Berdasarkan nilai tersebut, terdapat pengaruh parsial variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap variabel kinerja (Y). Nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,213, merupakan nilai koefisien jalur untuk variabel Lingkungan Kerja. Sehingga dapat disimpulkan Lingkungan Kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau.
3. Dari hasil analisis data, diperoleh nilai pengaruh langsung variabel Kepemimpinan $t_{hitung} 4,219 > t_{tabel} 0,266$ dan nilai Sig $0,000 < 0,05$. Berdasarkan nilai tersebut, terdapat pengaruh parsial variabel Kepemimpinan (X_1) terhadap variabel Motivasi (Z). Nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,637, merupakan nilai koefisien jalur untuk variabel Kepemimpinan yang menunjukkan pengaruh langsung dan signifikan dari variabel Kepemimpinan terhadap variabel.
4. Dari hasil analisis data, diperoleh nilai pengaruh langsung variabel Lingkungan Kerja $t_{hitung} 1,193 > t_{tabel} 0,266$ dan nilai Sig $0,000 < 0,05$. Berdasarkan nilai tersebut, terdapat pengaruh parsial variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap variabel Motivasi (Z). Nilai

Standardized Coefficients Beta sebesar 0,180, merupakan nilai koefisien jalur untuk variabel Lingkungan Kerja. Sehingga dapat disimpulkan Lingkungan Kerja berpengaruh langsung dan kurang signifikan terhadap Motivasi pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau.

5. Dari hasil analisis data, diperoleh nilai pengaruh langsung variabel Motivasi $t_{hitung} 0,639 > t_{tabel} 0,266$ dan nilai Sig $0,526 < 0,05$. Berdasarkan nilai tersebut, terdapat pengaruh parsial variabel Motivasi (Z) terhadap variabel kinerja (Y). Nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,075, merupakan nilai koefisien jalur untuk variabel Motivasi. Sehingga dapat disimpulkan Motivasi berpengaruh langsung dan kurang signifikan terhadap kinerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau.
6. Dari hasil analisis data, diperoleh nilai pengaruh langsung variabel Kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 0,880. Nilai pengaruh tidak langsung variabel Kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja (Y) diintervening variabel Motivasi (Z), diperoleh dari hasil perkalian nilai koefisien jalur variabel Kepemimpinan terhadap variabel kinerja diintervening variabel Motivasi, sebagai berikut : $0,637 \times 0,075 = 0,048$. Besar total pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap kinerja, merupakan penjumlahan besar pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung variabel Kepemimpinan terhadap kinerja, sehingga diperoleh nilai pengaruh total : $0,880 + 0,048 = 0,928$. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa nilai pengaruh langsung variabel Kepemimpinan lebih besar dari nilai pengaruh tidak langsung variabel Kepemimpinan diintervening variabel Motivasi. Sehingga dapat disimpulkan Kepemimpinan secara tidak langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja diintervening Motivasi pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota

Lubuklinggau.

7. Dari hasil analisis data, diperoleh nilai pengaruh langsung variabel Lingkungan Kerja terhadap kinerja sebesar 0,213. Nilai pengaruh tidak langsung variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) diintervening variabel Motivasi (Z), diperoleh dari hasil perkalian nilai koefisien jalur variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja diintervening variabel Motivasi, sebagai berikut $0,180 \times 0,075 = 0,013$. Besar total pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap kinerja, merupakan penjumlahan besar pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung variabel Lingkungan Kerja terhadap kinerja, sehingga diperoleh nilai pengaruh total : $0,213 + 0,013 = 0,226$. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa nilai pengaruh langsung variabel Lingkungan Kerja lebih besar dari nilai pengaruh tidak langsung variabel Lingkungan Kerja diintervening variabel Motivasi. Sehingga dapat disimpulkan Lingkungan Kerja secara tidak langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja diintervening Motivasi pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau.

V. SARAN

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

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



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

VI. DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya**, Bandung.
- Afandi, P. 2018. **Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)**. Riau: Zanafa Publishing.
- Ansory, H. A. F., & Indrasari, M. 2018. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Angga, L. P. 2018. **Pengaruh Kompetensi Dan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Madiun (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Ponorogo)**
- Arikunto, S. 2016. **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik**. Jakarta : Rineka Cipta
- Bianca, A., Putiri B. Katili, Shanti K., dan Anggraeni. 2016. **Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Metode Structural Equation Modelling**. *Jurnal Teknik Industri*, 1(4), h: 334-340.
- Busro, Muhammad. 2018. **Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Caropeboka, Ratu Mutialela. 2017. **Konsep dan Aplikasi Ilmu Komunikasi**. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Deddy Mulyadi 2015, **Prilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan**, Bandung: Alfabeta.
- Deddy Mulyana 9 Okt 2016 — 7 Nov 2016. In "Journalism". **Pembentukan Konsep Diri dalam Ilmu Komunikasi**: Suatu Pengantar.<https://2dser9.wordpress.com/2016/10/09/prinsip-pr...>
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: Alfabeta.
- Edy Sutrisno. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group
- Effendy, Onong Uchjana. 2017. **Komunikasi Teori dan Praktek**. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Edy, Sutrisno, 2016, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Eko Widodo,Suparno.2015. **Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Farida, Umi dan Hartono, Sri. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia II** Ponorogo: Umpo Ponorogo Press.
- Fahmi, Irham. 2017. **Analisis Laporan Keuangan**. Bandung: Alfabeta.
- Febriyansi, R., Zuhdiyah, Z., & Setiawan, K. C. 2020. **Hubungan antara Self Efficacy dengan Career Development pada Mahasiswa yang Mengikuti Organisasi**.
- Firmansyah, Hilman & Syamsudin, Acep. 2016. **Organisasi dan Manajemen Bisnis**. Ombak, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2013. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi**. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.