

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA ASN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING* PADA DINAS KOPERASI PERINDUSTRIAN
DAN PERDAGANGAN KABUPATEN SITUBONDO**

Sri Martina
ency.esm.06@gmail.com
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Karnadi
karnadi@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Riska Ayu Pramesthi
riska_ayu_pramesthi@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effect of the variable Influence of Leadership Style and Work Environment on ASN Performance With Schagai Work Motivation Intervening Variable at the Cooperative, Industry and Trade Office of Situbondo Regency by using the Structural Equation Model Partial Least Square 3.0 (PLS).

The result of the influence hypothesis test using the Smart PLS 3.0 application. Leadership style has a significant positive effect on work motivation, (H_1 is accepted), Work environment has a significant positive effect on work motivation (H_2 is accepted), Leadership style has a significant positive effect on ASN performance (H_3 accepted), Work environment has a significant positive effect on ASN performance (H_4 accepted), Work motivation has a positive significant effect on ASN performance, (H_5 is accepted), Leadership style has a positif but not significant effect on ASN performance through work motivation (H_6 is rejected), and the work environmmet has a positive but not significant effect on the performance of ASN through work motivation (H_7 rejected).

Keywords: Leadership style, work environment, work motivation and ASN performance.

1.PENDAHULUAN

Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal yang berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia adalah asset organisasi yang harus dirawat. Pemberdayaan sumber daya manusia yang di kelola secara teratur dan sistematis akan menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mumpuni dan kompetitif. Menurut Hasibuan (2014:10) “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien

membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Sutrisno (2016:6) mengemukakan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan tujuan organisasi, menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Gaya kepemimpinan mengarah kepada pendekatan perilaku ditunjukkan oleh kepala dinas dalam memimpin jajaran pegawai yang cenderung melakukan peneguran secara langsung dihadapan bawahan jika bawahnya tersebut melakukan kesalahan atau menunjukkan kinerja kurang baik didalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya.

Tindakan menegur bawahan secara langsung ini disatu sisi dapat membuat bawahan terpacu untuk lebih dapat memperlihatkan kinerja yang baik dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya di bidang kerjanya masing-masing, namun di sisi lain dapat pula membuat bawahan merasa tertekan dengan kondisi gaya kepemimpinan yang ada disebabkan karena bawahan merasa pimpinan cenderung otoriter menunjukkan sikap dalam memimpin.

Lingkungan kerja mencakup ruangan yang dirasa kurang luas sehingga ASN kurang leluasa dalam melaksanakan pekerjaan, dan bahkan sering adanya sebuah konflik permasalahan yang lingkungannya diluar organisasi seperti halnya sikap tersinggung karena sebuah ejekan dan senioritas dari orang lain. Pada penjelasan tersebut tentu tidak akan baik bila dibiarkan begitu saja, hal tersebut memang tidak berpengaruh langsung berjalannya sebuah organisasi.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia ini lebih memfokuskan pembahasannya mengenai peraturan

peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. menurut Samsudin (2015:22) adalah “Suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan penilaian pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis”. Mangkunegara (2018:2) “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Menurut Sutrisno (2016:9-11) fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- 1) Perencanaan
- 2) Pengorganisasian
- 3) Pengarahan dan pengadaan
- 4) Pengendalian
- 5) Pengembangan
- 6) Kompensasi
- 7) Pengintegrasian
- 8) Pemeliharaan
- 9) Kedisiplinan
- 10) Pemberhentian

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan sendiri sangat dibutuhkan didalam perusahaan maupun didalam organisasi, karena seorang pemimpin yang mengarahkan bawahan guna melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar maka senantiasa bawahan akan melaksanakan kerjanya dengan baik dan benar juga. Robbins (2013:140) “Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran”. Kartono

(2013:170) “Gaya kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengarahan yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan”. Serta menurut Suwatno (2013:155) “Gaya kepemimpinan ialah peranan dan juga suatu proses untuk mempengaruhi orang lain”. Menurut Thoha (2014:49) “Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang pemimpin lihat”. Macam-macam gaya kepemimpinan antara lain:

- 1) Gaya Kepemimpinan Otoriter
 - 2) Gaya Kepemimpinan Partisipatif
 - 3) Gaya Kepemimpinan Demokratis
- Menurut Kartono (2013:34) menyatakan sebagai berikut :

- 1) Kemampuan Mengambil Keputusan
Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan.
- 2) Kemampuan Memotivasi
Kemampuan Memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya.
- 3) Kemampuan Komunikasi
Kemampuan Komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan

penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung atau tidak langsung.

- 4) Kemampuan Mengendalikan Bawahan
Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif demi kepentingan jangka panjang perusahaan.
- 5) Tanggung Jawab
Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya.
- 6) Kemampuan Mengendalikan Emosional
Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja pada suatu kantor banyak sekali aspek penunjang yang mendukung berjalannya suatu misi atau tujuan kantor antara lain adalah ASN. Menurut Sedarmayanti (2013:08-12) “Lingkungan kerja yang baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman”. Sunyoto (2015:38) “Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika pegawai melakukan aktivitas bekerja. Nitisemito (2013:47) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam

menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya”.

Berdasarkan beberapa teori maka akan dijadikan indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (2013:47) adalah :

- 1) Lingkungan kerja yang bersih
Lingkungan kerja yang bersih adalah lingkungan kerja yang terbebas dari sampah, kotoran, dan polusi sehingga dengan lingkungan kerja yang bersih akan memberikan rasa nyaman.
- 2) Penerangan yang cukup tidak menyilaukan
Cahaya dalam ruangan kerja tidak terlalu terang dan tidak terlalu gelap sehingga harus disesuaikan keseimbangan penerangannya.
- 3) Pertukaran yang baik yang menyehatkan badan
Pergantian *shift* pegawai harus diatur sebaik mungkin, karena dengan teraturnya *shift* kerja pegawai maka akan mengurangi resiko pegawai sakit akibat terlalu banyak jam kerja.
- 4) Jaminan terhadap keamanan yang menimbulkan ketenangan
Jaminan seperti asuransi kesehatan dan jaminan lainnya dari perusahaan sangat penting, karena dengan jaminan tersebut akan menimbulkan rasa aman bagi pegawai.
- 5) Kebisingan yang mengganggu konsentrasi
Suasana yang nyaman dan jauh dari kebisingan sangat diperlukan pegawai dalam bekerja, karena jika suasana yang bising akan

mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut Hasibuan (2014:143) “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Menurut Moorhead dan Griffin (2013:86) “Motivasi adalah serangkaian kekuatan yang mengakibatkan orang-orang berperilaku dengan cara tertentu”. Dari beberapa pengertian diatas motivasi bukanlah yang dapat diamati tetapi adalah hal yang dapat disimpulkan adanya karena sesuatu yang tampak. Indikator

Motivasi Menurut Maslow yang dikutip Hasibuan (2014:148), “Bahwa motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan perwujudan diri”. Berikut ini merupakan indikator dari motivasi, yaitu:

- 1) Kebutuhan fisik
Pemberin gaji yang layak kepada guru, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.
- 2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan
Fasilitas keamanan dan keselamatan kerja, dana pensiun,

- tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan lainnya.
- 3) Kebutuhan sosial
Melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
 - 4) Kebutuhan akan penghargaan
Pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai guru lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.

Kinerja ASN

Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi ASN tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Mangkunegara (2018:67) berpendapat bahwa “Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), atau juga hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Sedarmayanti (2013:174) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar, hasil para pekerja, proses organisasi, terbukti secara konkrit, menyempurnakan tanggungjawab,

dapat diukur, dapat dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan”. Pengukuran kinerja ini menurut Bangun (2012:234), antara lain suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan waktu mengerjakannya, kehadiran dan kemampuan bekerjasama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Penjelasan diatas adalah sebagai berikut :

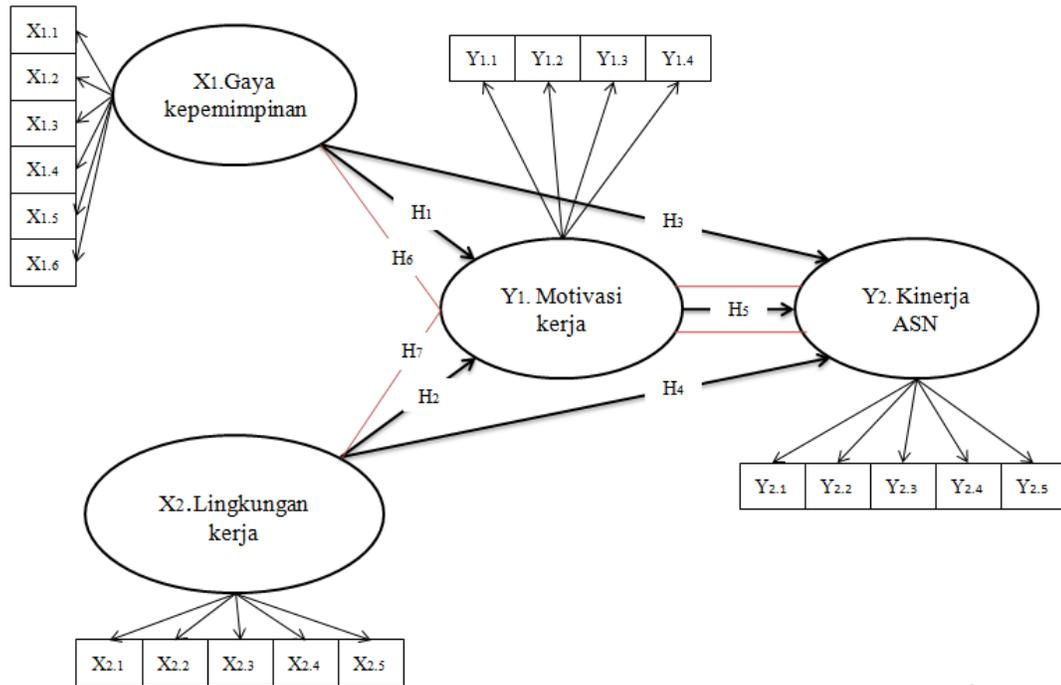
- 1) Jumlah pekerjaan
Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
- 2) Kualitas pekerjaan
Setiap pekerja dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
- 3) Ketepatan waktu
Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
- 4) Kehadiran
Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran pekerja dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
- 5) Kemampuan kerjasama
Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang saja.

Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2016:60) “Mengemukakan bahwa kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang

ingin diteliti”. Kerangka konseptual ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar

tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual penelitian tersebut, maka dapat disusun:

- H₁ :Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja.
- H₂ :Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja.
- H₃ :Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN.
- H₄ :Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN.
- H₅ :Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN.

H₆ :Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN melalui Motivasi kerja.

H₇ :Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN melalui Motivasi kerja.

III. RANCANGAN PENELITIAN

Rancangan penelitian ini merupakan penelitian yang spesifikasinya terdapat sistematika, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan rancangan penelitian ini. Menurut Sugiyono (2016:17) menerangkan bahwa

Penggunaan konsep dan teori yang relevan serta pengkajian terhadap hasil-hasil penelitian yang mendahului guna menyusun hipotesis merupakan aspek logika (*logico-hyptheico*), sedangkan pemilihan metode penelitian, menyusun instrumen, mengumpulkan data dan analisisnya adalah merupakan aspek metodologi untuk memverifikasi hipotesis yang diajukan.

Rancangan penelitian ini dimulai dari *start* kemudian mengkaji ketiga variabel, variabel bebas yaitu, Gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja, dan variabel intervering Motivasi kerja, kemudian variabel terikat Kinerja ASN.

Waktu dan Tempat

Waktu dan tempat ini dilaksanakan selama 3 bulan yaitu pada April sampai Juni 2022. Tempat penelitian ini dilaksanakan di Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Situbondo yang berlokasi di Jl. Sucipto No.158, Dawuhan Parse, Kecamatan Situbondo, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur, 68311.

Populasi dan sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditaruh kesimpulannya". Teknik pengambilan sample dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sampling jenuh.

Menurut Sugiyono (2016:85) menyatakan bahwa "Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel yang semua anggota populasi digunakan sebagai sampel". Populasi dan sample dalam penelitian ini yang berjumlah 67 ASN selain Kepala Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Situbondo

Metode Analisis Data

Analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model - Partial Least Square* (PLS-SEM).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Responden yang menjadi subjek pada penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Situbondo yang berjumlah 67 orang.

Uji Validitas Konvergen

Validitas konvergen menguji untuk melihat hubungan terhadap indikator penelitian dan variabel terikat dapat dikatakan valid atau tidak. Menurut Ghozali (2018:25) "Validitas konvergen merupakan korelasi dengan menetapkan nilai AVE sebesar 0,5 terhadap suatu penelitian, bila nilai AVE memenuhi nilai 0,5 maka indikator dalam penelitian tersebut dapat dikatakan valid karena telah memenuhi nilai AVE". Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa angka dari *outer loading* lebih dari 0,7 dengan demikian dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah hasil yang telah didapatkan oleh peneliti dengan melakukan pengamatan secara berulang sebagai bukti kebenaran pada objek yang terjadi di lapangan dengan menguji *cronbach alpha* dan *composite reliability*. Menurut Ghazali (2018:38) “Reliabilitas merupakan suatu alat ukur dalam kuesioner terhadap indikator yang terdapat dalam penelitian. Variabel penelitian menunjukkan hasil reliabel dengan nilai $\alpha > 0,70$ apabila $\alpha < 0,70$ maka dapat diartikan tidak reliabel”. Hasil dari nilai *Cronbach’s Alpha* yaitu: 0,70 maka semua variabel adalah dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*) (Ghozali, 2018:107). Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Collinierity Statistics (VIF)* pada “*Inner VIF Values*” pada hasil analisis aplikasi *partial least square Smart PLS 3.0*. Pada aplikasi *Smart PLS 3.0* dikatakan tidak terjadi pelanggaran asumsi klasik “Multikolinieritas” apabila nilai *VIF (Varians inflation factor)* $\leq 5,00$, namun apabila nilai *VIF* $> 5,00$, maka melanggar asumsi Multikolinieritas atau variabel bebas saling mempengaruhi (angka berwarna merah).

Uji Normalitas

“Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak” (Ghazali, 2018:161). Dikatakan tidak melanggar asumsi normalitas apabila nilai *Excess Kurtosis* atau *Skewness* berada pada dalam rentang- $2,58 < CR < 2,58$.

Uji Goodness Of Fit (GOF)

Uji *goodness of fit* (uji kelayakan model) dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik. Pada uji *Smart PLS.3.0*, uji ini menggunakan tiga ukuran fit model yaitu *SRMR (Standardized Root Mean Square Residual)*, *Chi-Square* dan *NFI (Normed Fit Index)*. Model penelitian dikatakan fit artinya konsep model struktural yang dibangun di dalam penelitian telah sesuai dengan fakta yang terjadi di lapangan, sehingga hasil penelitian bisa diterima dengan baik dari segi teoritis maupun praktis

Uji Koefisien Determinasi

Uji *inner model* dilakukan untuk menguji hubungan antara konstruk eksogen dan endogen yang telah dihipotesiskan. Uji ini dapat diketahui melalui nilai *R-Square* untuk variabel dependen. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen. Berdasarkan tabel tersebut, dapat diartikan bahwa :

- Variabel Gaya kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) mempengaruhi Motivasi kerja (Y_1) sebesar 0.85 (85%) sedangkan

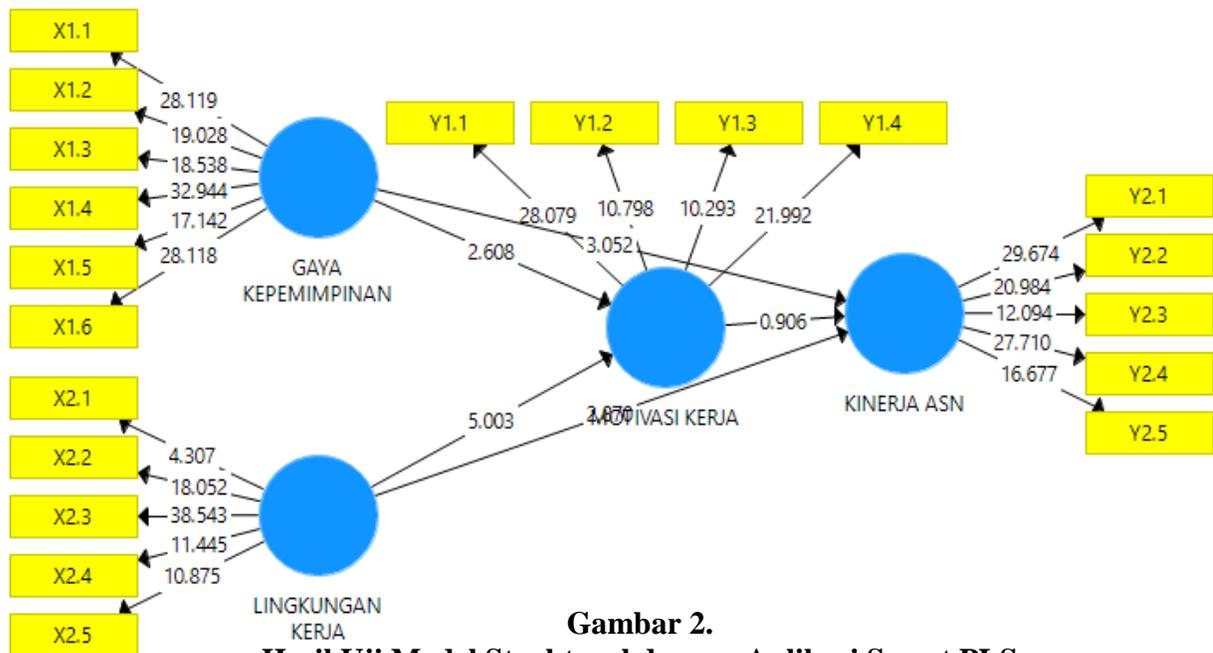
sisanya 15% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

- b. Variabel Gaya kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) mempengaruhi Kinerja ASN (Y_2) sebesar 0.81 (81%) sedangkan sisanya 19% dipengaruhi variabel

lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Analisis Persamaan Struktural (inner model)

Hasil analisis penelitian dengan menggunakan analisis Smart PLS (*partial least square*) tersebut selanjutnya dibuat persamaan struktural sebagai berikut :



Gambar 2.

Hasil Uji Model Struktural dengan Aplikasi Smart PLS

Pembahasan Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap Motivasi Kerja dengan nilai *original sample* yaitu (0,32) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,00 (<0,05). Maka dapat disimpulkan **H₁ Diterima**, maka jika Gaya kepemimpinan bagus maka motivasi kerja akan tinggi begitu sebaliknya jika Gaya kepemimpinan kurang baik atau bersifat otoriter maka motivasi kerja

akan rendah. Gaya kepemimpinan diharapkan dapat mengubah sebuah pola yang lingkupnya mencakup budaya organisasi seperti gaya kepemimpinan yang mana pimpinan dalam melakukan atau membuat sebuah keputusan, mengendalikan bawahan, komunikasi yang baik dengan bawahan, dan pengendalian emosional tidak membuat ASN merasakan sebuah tekanan dari gaya kepemimpinan yang diberikan. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Yulianita (2017).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Motivasi kerja dengan nilai *original sample* yaitu (0,63) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,00 (<0,05). Maka dapat disimpulkan **H₂ Diterima** maka jika lingkungan kerja yang baik dan sesuai dengan kondisi kantor maka Motivasi kerja akan meningkat begitu sebaliknya jika Lingkungan kerja yang tidak baik maka Motivasi kerja akan menurun. Lingkungan kerja mencakup semua sarana dan prasarana yang ada di dalam kantor yang mana semua itu sangat dibutuhkan oleh seorang ASN dalam melakukan pekerjaan. Seperti halnya kebersihan, kebisingan ataupun teman sejawat ASN yang berada dalam satu ruangan, lingkungan sangat mempengaruhi semua ASN termasuk dalam memotivasi dirinya dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya di dalam kantor. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Tyenti (2019)

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja ASN

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ASN dengan nilai *original sample* yaitu (0,38) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,00 (<0,05). Maka dapat disimpulkan **H₃ Diterima** maka jika Gaya kepemimpinan sesuai dengan keadaan kantor dan bisa diterima oleh pegawainya maka Kinerja ASN akan

meningkat, begitu sebaliknya jika Gaya kepemimpinan kurang baik maka Kinerja ASN akan menurun juga. Gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja dari ASN dengan begitu Gaya kepemimpinan yang sudah ada pada saat ini sudah berpengaruh dengan demikian apa yang menjadi keputusan, terhadap organisasi oleh pimpinan bisa diterima oleh semua ASN yang ada di dalam organisasi ini dengan tidak adanya sebuah tekanan terhadap ASN yang berkerja dalam melaksanakan tanggungjawabnya masing-masing. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Yulianita (2017).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja ASN

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ASN dengan nilai *original sample* yaitu (0,39) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,00 (>0,05). Maka dapat disimpulkan **H₄ Diterima** maka jika Lingkungan kerja baik dan mendukung atas apa yang menjadi tanggungjawab ASN dengan begitu Kinerja ASN akan meningkat, sebaliknya pun juga Kinerja ASN akan menurun jika lingkungan kerja organisasi kurang baik. Lingkungan kerja merupakan hal yang menjadi dasar dimana lingkungan kerja merupakan faktor yang berkaitan langsung dengan ASN setiap harinya, dari hal tersebut berarti lingkungan kerja yang ada di dalam kantor sangat mendukung pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan setiap harinya oleh ASN sehingga kinerja yang menjadi

output dari pekerjaan itu sendiri meningkat. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Alamsyah (2017).

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja ASN

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ASN dengan nilai *original sample* yaitu (0,25) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,01 (<0,05). Maka dapat disimpulkan **H₅ Diterima**. Peningkatan motivasi kerja akan berdampak juga terhadap peningkatan Kinerja ASN dalam bekerja, bisa juga akan mengalami penurunan jika jika motivasi yang diberikan tidak sesuai. Motivasi ini memperlihatkan bagaimana seorang ASN mendapatkan dorongan dalam bekerja dengan adanya pemberian kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan oleh seorang ASN baik secara personal maupun dalam tim ASN, dengan begitu berakibat akan potensi beringkatnya Kinerja ASN. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Pitaloka (2016).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja ASN melalui Motivasi Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Gaya kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja ASN melalui Motivasi kerja dengan nilai *original sample* yaitu (0,05) dan nilai *P Value* yaitu sebesar

0,38 (>0,05). Maka dapat disimpulkan **H₆ Ditolak**. Gaya kepemimpinan merupakan sikap dimana seorang pimpinan mengatur semua ASNnya dengan sebuah keputusan, aturan dan kemampuan-kemampuan lainnyayang akan mempengaruhi ASN dalam bekerja, pimpinan akan selalu akan memberikan dan menerapkan apa yang menurut pimpinan baik dan akan berdampak terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh seorang ASN dalam melaksanakan pekerjaannya. Disisi lain Motivasi kerja yang dimiliki oleh ASN mendapatkan dorongan lebih terhadap pelaksanaan pekerja sehingga akan meningkatkan Kinerja ASN, semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh ASN akan semakin tinggi juga kinerja ASN, dengan demikian peran variabel mediasi pengaruh motivasi kerja tidak signifikan pengaruhnya dalam memediasi pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja ASN. Hasil penelitian ini menolak temuan penelitian terdahulu oleh Sugiyono, dan Rahajeng (2020).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja ASN melalui Motivasi Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja ASN melalui Motivasi kerja dengan nilai *original sample* yaitu (0,10) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,40 (>0,05). Maka dapat disimpulkan **H₇ Ditolak**. Lingkungan kerja dalam sebuah organisasi sangatlah penting karena hal ini faktor langsung yang ada dilapangan terutama didalam kantor itu

sendiri dimana ASN bekerja setiap harinya jika lingkungan kerja baik bahkan bagus dan sesuai dengan kebutuhan ASN dalam bekerja akan dapat menentukan kinerja ASN itu sendiri nantinya dalam pelaksanaan pekerjaan yang dilakukannya. Motivasi juga menjadi peran dalam meningkatkan kinerja ASN dengan sebuah tindakan-tindakan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan kantor baik motivasi secara personal maupun dalam tim kelompok. Dengan demikian peran variabel mediasi variabel Motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan dalam memediasi pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja ASN. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Tyenti (2019).

Simpulan

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

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap Motivasi kerja (H_1 diterima).
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Motivasi kerja (H_2 diterima).
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ASN (H_3 diterima).
4. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ASN (H_4 diterima).
5. Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ASN (H_5 diterima).

6. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja ASN melalui Motivasi kerja (H_6 ditolak).
7. Lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja ASN melalui Motivasi kerja (H_7 ditolak)

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan, maka dapat diberikan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian-penelitian selanjutnya. Adapun saran-saran akan dituliskan sebagai berikut :

Bagi Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Situbondo

Dari segi Gaya kepemimpinan diharapkan lebih ditekankan kembali dalam penerapannya menjadi seorang pemimpin dalam sebuah organisasi. jika bawahan menyukai gaya kepemimpinan yang diterapkan tentunya nanti akan berdampak terhadap hasil kerja dari ASN yang bekerja seperti kinerja yang meningkat dengan adanya motivasi yang diberikan oleh pimpinan dengan baik dan benar kepada semua ASN dalam bekerja setiap harinya, sehingga tujuan atau rencana organisasi kedepannya tercapai dengan baik dan benar.

Dari segi Lingkungan kerja yang dimiliki atau yang ada di dalam kantor lebih diperhatikan kembali karna lingkungan kerja merupakan hal yang paling menyatu dalam pelaksanaan pekerjaan di kantor yang tentunya selalu berdampingan dengan

pekerjaan dari ASN tersebut, baik pelaksanaan pekerjaan di dalam kantor maupun di luar kantor diharapkan Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Situbondo tetap memberikan sarana dan prasana yang sangat dan paling dibutuhkan oleh semua ASN

Dari segi Motivasi kerja hendaknya lebih ditekankan kembali kepada semua ASN dalam pelaksanaan pekerjaan karena hal ini dapat memberikan dampak secara tidak langsung kepada semua ASN dalam bekerja yang mana tentunya akan berdampak terhadap kinerja ASN itu sendiri terutama kebutuhan-kebutuhan oleh ASN dalam berkerja.

Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

- a. Hasil penelitian ini juga bisa dijadikan sebuah informasi dan pengetahuan bagi akademik kampus tentang penggunaan variabel yang ada di dalam penelitian ini.
- b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi mengenai pengaruh Gaya kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja ASN melalui mediasi Motivasi kerja.

Bagi Peneliti Lainnya

- a. Bagi Penelitian selanjutnya bagi peneliti diharapkan lebih menggunakan variabel-variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.
- b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai jembatan dalam

melakukan penelitian lebih lanjut dengan bidang yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Bandung.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis*. Edisi Sembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin. 2013. *perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, M.S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Kartono. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. P. 2018 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A.S. 2013 *Manajemen Personalia*, Edisi Kedua. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins, S. P. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Samsudin, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.

- Sedarmayanti. 2013. *Sumber Daya Manusia dan Kepuasan kerja*. Bandung : CV Mandar Maju.
- Sunoyoto, D. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yoyakarta: CAPS (*Center For Academic Publishing Service*).
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Grup, Jakarta.
- Suwatno. & Priansa, D. J. 2013. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Thohardi, A. 2014. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.