



TESIS

PENGARUH *LEADER MEMBER EXCHANGE (LMX)*, KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DIREKTORAT JENDERAL POLITIK DAN PEMERINTAHAN UMUM KEMENTERIAN DALAM NEGERI

Oleh :
EGGIETYA CANDRA BAYU MINATA
NIM. 201802045

**PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
UNIVERSITAS PROF. DR. MOESTOPO (BERAGAMA)
JAKARTA
2020**



TESIS

PENGARUH *LEADER MEMBER EXCHANGE (LMX)*, KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DIREKTORAT JENDERAL POLITIK DAN PEMERINTAHAN UMUM KEMENTERIAN DALAM NEGERI

Oleh :
EGGIETYA CANDRA BAYU MINATA
NIM. 201802045

**PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
UNIVERSITAS PROF. DR. MOESTOPO (BERAGAMA)
JAKARTA
2020**

**PENGARUH *LEADER MEMBER EXCHANGE*
(*LMX*), KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DIREKTORAT JENDERAL
POLITIK DAN PEMERINTAHAN UMUM
KEMENTERIAN DALAM NEGERI**

TESIS

**Untuk Memperoleh Gelar Magister Ilmu Administrasi Publik
Dalam Program Studi Magister Ilmu Administrasi Publik
pada Program Pascasarjana Universitas
Prof. Dr. Moestopo (Beragama)**

Oleh :
**EGGIETYA CANDRA BAYU MINATA
NIM. 201802045**

**PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
UNIVERSITAS PROF. DR. MOESTOPO (BERAGAMA)
JAKARTA
2021**



**PROGRAM STUDI
MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS PROF. DR. MOESTOPO (BERAGAMA)**

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis ini adalah benar-benar hasil karya saya sendiri yang sudah mengikuti ketentuan-ketentuan yang berlaku dalam penulisan karya ilmiah. Apabila dikemudian hari terdapat hal-hal yang dapat dikategorikan sebagai tindakan plagiarisme, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan yang berlaku

Jakarta, 22 Januari 2021

**EGGIETYA CANDRA BAYU MINATA
NIM: 2018-02-045**

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

PENGARUH *LEADER MEMBER EXCHANGE (LMX)*, KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DIREKTORAT JENDERAL POLITIK DAN PEMERINTAHAN UMUM KEMENTERIAN DALAM NEGERI

Telah disetujui pada tanggal:

Oleh:

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Prof. Dr. Paiman Raharjo, M.M., M.Si.

Dr. Harry Nenobais, M.Si.

Mengetahui:

Ketua Program
Magister Ilmu Administrasi Publik,

Direktur
Program Pascasarjana,

Dr. Harry Nenobais, M.Si.

Prof. Dr. Paiman Raharjo, M.M., M.Si.

LEMBAR PENETAPAN PANITIA PENGUJI TESIS

PENGARUH *LEADER MEMBER EXCHANGE (LMX)*, KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DIREKTORAT JENDERAL POLITIK DAN PEMERINTAHAN UMUM KEMENTERIAN DALAM NEGERI

Telah diuji pada tanggal: 27 Februari 2021

Penguji:

Prof. Dr. Paiman Raharjo, M.M., M.Si. :
Ketua

Dr. T. Hery Rachmatsyah, M.Si :
Anggota I

Dr. Ir. Abdul Samad M., M.M. :
Anggota II

Mengetahui:

Ketua Program
Magister Ilmu Administrasi Publik,

Direktur
Program Pascasarjana,

Dr. Harry Nenobais, M.Si.

Prof. Dr. Paiman Raharjo, M.M., M.Si.

KATA PENGANTAR

Segala Puji dan Syukur kita panjatkan atas kehadiran Allah SWT dan segala rahmat, taufik dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis ini dengan judul **Pengaruh *Leader Member Exchange (LMX)*, Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Jenderal Politik Dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri**. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna mencapai gelar Magister Ilmu Administrasi Publik pada Program Pascasarjana Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama).

Tesis ini membahas terkait pengaruh *Leader Member Exchange (LMX)* terhadap kinerja pegawai, karakteristik individu terhadap kinerja pegawai, pengaruh terhadap lingkungan kerja kinerja pegawai serta *Leader Member Exchange (LMX)*, karakteristik individu dan lingkungan kerja secara bersamaan terhadap kinerja pegawai di Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh-pengaruh yang ditimbulkan dalam kinerja pegawai.

Adapun dalam penulisan tesis ini penulis juga menyadari bahwa tanpa bantuan dari berbagai pihak sejak awal perkuliahan hingga akhir penulisan tesis ini, penulis tidak akan mampu menyelesaikan tesis ini tepat pada waktunya. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis

menyampaikan banyak terima kasih dan penghargaan yang tulus atas segala doa, bimbingan dan perhatian, kepada:

1. Keluarga saya, Triyono (Bapak), Siti Khomsatun (Ibu), istri tercinta Nurmalita Rahmasari, serta seluruh keluarga besar yang sudah memberikan doa yang tulus serta bantuan baik materil demi menyelesaikan tesis ini;
2. Kepada Bapak Prof. Dr. Paiman Raharjo, M.M., M.Si. selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama) sekaligus dosen pembimbing I yang telah bersedia memberikan arahan, bimbingannya, perhatian, petunjuk, serta masukan kepada penulis dalam penyusunan tesis ini;
3. Kepada Bapak Prof. Dr. Budiharjo, M.Si, selaku Wakil Direktur Program Pascasarjana
4. Kepada Bapak Dr. T. Herry Rachmatsyah, M.Si, selaku Sekretaris Direktur Program Pascasarjana
5. Kepada Bapak Dr. Harry Nenobais, selaku Kepala Konsentrasi Kebijakan Publik Fakultas Magister Ilmu Administrasi Program Pascasarjana Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama) sekaligus dosen pembimbing II yang telah bersedia memberikan arahan, bimbingannya, perhatian, petunjuk, serta masukan kepada penulis dalam penyusunan tesis ini;
6. Segenap dosen pengajar serta Civitas Akademika Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama) yang telah memberikan pendidikan, keterampilan

dan pembinaan kepada penulis selama menjalani pendidikan di Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama);

7. Seluruh rekan-rekan seperjuangan Mahasiswa Program Studi Magister Ilmu Administrasi Publik khususnya Kelas Magister Ilmu Administrasi Publik Tahun 2018;
8. Pihak-pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, penulis mengucapkan banyak terima kasih.

Penulis sangat menyadari bahwa tesis ini masih banyak kekurangan dan jauh dari sempurna karena keterbatasan dan kekurangan yang ada pada penulis, sehingga penulis sangat membuka diri jika ada yang memberikan kritikan, masukan dan pendapat dalam rangka penyempurnaan tesis ini. Akhir kata, semoga tesis ini bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak dalam penulisan tesis ini dan mendapat balasan yang setimpal dari Tuhan Yang Maha Esa.

Jakarta, 22 Januari 2021,

Eggietya Candra Bayu Minata

ABSTRAK

Penelitian dalam tesis ini bertujuan untuk mendiskripsikan dan menganalisis Pengaruh *Leader Member Exchange (LMX)*, Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dimana dalam penelitian yang dilakukan secara sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta kausalitas hubungan-hubungannya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis model-model matematis teori-teori dan/atau hipotesis yang saling berkaitan. Teknik pengumpulan data melalui pengambilan sampel kepada informan dengan menggunakan kuesioner yang dianggap dapat memberikan informasi yang jelas terkait Pengaruh *Leader Member Exchange (LMX)*, Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. Selain itu juga dilakukan observasi, dokumentasi, dan studi pustaka untuk mendukung data hasil penelitian.

Leader Member Exchange (LMX) adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Leader Member Exchange (LMX)* dan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri. Namun disisi lain tidak membawa efek signifikan pada pengaruh yang dilakukan secara bersamaan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan data berdasarkan hasil pengambilan sampel dan kuesioner yang dilakukan.

Kata kunci: *Leader Member Exchange (LMX)*, Karakteristik Individu, Lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

ABSTRACT

This research of thesis has a purpose to description and to analyze impact of "Leader Member Exchange (LMX), the Individual characteristics and work environmental of Staff on Dorectoral General Politic and General Government, Ministry of Home Affairs.

This research using Quantitative method in this study does sistematically in every part and phenomenal and so causality about the relationship. The purpose of this research are to see and to analyze the shape of mathematical theorys and/or related hypothesis. Technics of collection data is taking samples to Informan with using questionnaire can given true and actual information about impact of "Leader Member Exchange (LMX), the individual characteristic and work environmental to performance. And than have to do observation, documentation, and literature review to support the result of this research.

LMX is leader menthods to influence staff attitude so they want cooperate each other and productive working to reach organization goals. Result of the research show that Leader Member Exchange (LMX) and individual characteristic has an positive impact and significant to staff performance of Directorate General Politics and General Government, Ministry of Home Affairs . However, on other side didn't bring significant effects on impact that doing together to performances staff. This is evidenced by data based on result taking sample and questionnaire.

Key word : Leader Member Exchange, Individual Characteristic, Work environmental, and staff performance.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	0
HALAMAN SAMPUL DALAM	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PENGUJI	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Pembatasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	10
F. Kegunaan Penelitian	11
G. Sistematika Penelitian	12

BAB II PENELITIAN TERDAHULU, TINJAUAN PUSTAKA, DAN KERANGKA PEMIKIRAN	
A. Penelitian Terdahulu.....	14
B. Tinjauan Pustaka.....	17
C. Kerangka Pemikiran.....	38
D. Hipotesis.....	39
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Tempat dan Waktu Penelitian.....	41
B. Metode Penelitian.....	42
C. Definisi Konsep, Operasional dan Pengukuran Variabel.....	43
D. Polulasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	46
E. Uji Instrumen Penelitian.....	47
F. Teknik Pengumpulan Data.....	48
G. Teknik Analisis Data.....	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Obyek Penelitian.....	52
B. Hasil Penelitian.....	58
C. Pembahasan.....	70
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	88
B. Saran.....	89
DAFTAR PUSTAKA.....	90

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Data Kinerja Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri, Dilihat Dari Target dan Realisasi Sasaran Kerja Pegawai (SKP).....	7
Tabel 2.1. Review Penelitian Terdahulu.....	14
Tabel 3.1. Jadwal dan Prosedur pelaksanaan penelitian.....	42
Tabel 3.2. Definisi Konsep, Operasional dan Pengukuran Variabel.....	43
Tabel 4.1. Identitas responden berdasarkan usia.....	52
Tabel 4.2. Identitas responden berdasarkan jenis kelamin.....	54
Tabel 4.3. Identitas responden berdasarkan tingkat pendidikan.....	54
Tabel 4.4. Identitas responden berdasarkan masa kerja.....	56
Tabel 4.5. Deskripsi Variabel Leader Member Exchange (LMX) (X1).....	58
Tabel 4.6. Deskripsi Variabel Karakteristik Individu (X2).....	59
Tabel 4.7. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X3).....	60
Tabel 4.8. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	61
Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	62
Tabel 4.10. Pengujian Reliabilitas Variabel-variabel Penelitian	65
Tabel 4.11. Ringkasan Uji Regresi Linier Berganda.....	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1.	Kerangka Model Penelitian.....	39
-------------	--------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1..... Kuesioner Penelitian

Lampiran 2..... Biodata Penulis

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas organisasi. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Tercapainya tujuan organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2009) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Dalam meningkatkan kinerja pegawainya organisasi menempuh beberapa cara misalnya melalui *Leader Member Exchange* (LMX), karakteristik individu dan lingkungan kerja. Melalui

proses-proses tersebut, pegawai diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah *Leader Member Exchange* (LMX) (Husain, 2011). *Leader Member Exchange* (LMX) adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan (*leadership*) yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan intregasi yang serasi dan mendorong gairah kerja pegawai untuk mencapai sasaran yang maksimal sehingga akan dapat meningkatkan kinerja pegawai (Husain, 2011).

Penelitian mengenai pengaruh *Leader Member Exchange* (LMX) terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Breevaart (2015), Endang Sukarjati, Maria Magdalena Minarsih, Mukeri Warso (2016) serta Irvan Anzhari, Harry Sumampouw dan Sonny Kaparang (2016) yang menghasilkan *Leader Member Exchange* (LMX) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sukmasari (2011) dan Utari (2015) yang menghasilkan *Leader Member Exchange* (LMX) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Daniel Alexander (Nenobais, 2020) bahwa karakteristik kepemimpinan identik dengan konsep dan teori kepemimpinan pelayan (*servan leadership*).

Selain faktor *Leader Member Exchange* (LMX), faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah karakteristik individu (Sedarmayanti, 2009). Karakteristik individu pegawai (*person characteristic*) yang terdiri dari pengetahuan, pengalaman kerja, kemampuan dan keterampilan, sikap dan motivasi. Karakteristik individu merupakan perbedaan dari masing-masing pegawai yang dapat mempengaruhi dalam berperilaku dan melakukan suatu pekerjaan (Sedarmayanti, 2009). Dengan mengetahui perbedaan karakter individu, para manajer akan dapat menentukan tugas-tugas yang sesuai dengan karakternya sehingga peningkatan kinerja akan dapat dicapai.

Secara signifikan kendala utama seseorang dalam melaksanakan pekerjaan berhubungan erat dengan karakteristik seseorang baik dari segi kemampuan dan keterampilan, masa kerja, pendidikan dan kebutuhan mereka. Karakteristik individu sangat menunjang seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dan akan memberikan kontribusi positif terhadap keberhasilan dan kelangsungan organisasi. Berkaitan dengan fenomena inilah serta pentingnya sumber daya manusia dalam setiap organisasi, maka banyak organisasi menerapkan manajemen sumber daya manusia yang lebih strategis, yang tentunya dimaksudkan tidak hanya untuk mengembangkan kemampuan mereka saja namun yang lebih penting dari itu adalah untuk membangun dan meningkatkan hubungan emosional, sinergi dan rasa kebersamaan dengan organisasi.

Penelitian mengenai pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Dian Romel (2011) serta Riska Yunita, Paranoan dan Gunthar Riady (2014) yang menghasilkan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda hasil penelitian yang dilakukan oleh Joko Setiawan (2013) yang menghasilkan karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan kepemimpinan / *Leader Member Exchange* (LMX) dan karakteristik individu dari pegawai yang baik serta didukung atau dimoderasi lingkungan kerja yang baik pula, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai (Hasibuan, 2009). Lingkungan kerja mencakup lingkungan tempat karyawan tersebut bekerja. Menurut Nitisemito (2010), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Seorang karyawan akan mampu bekerja secara optimal apabila didukung oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang baik.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak baik dapat memberikan akibat yang dalam jangka panjang terus terasa, seperti banyaknya tenaga yang dibutuhkan dan rancangan kerja yang tidak

efisien, serta dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Permana (2011) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Kedua jenis lingkungan kerja di atas harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang, organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Dengan begitu kinerja karyawan bisa akan lebih maksimal. Peran seorang pemimpin benar – benar diperlukan dalam hal ini. Pemimpin harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja baik dan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang baik tentunya merupakan harapan bagi setiap karyawan karena dengan lingkungan kerja yang baik tentunya para karyawan akan dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik pula. Dengan lingkungan kerja yang baik maka secara otomatis dapat

mempengaruhi kinerja karyawan. Pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh penelitian sebelumnya diantaranya dilakukan oleh Kharisma (2013), Crissda (2013), Vita (2014), Yasa dan Utama (2014) serta Susetyo, Kusmaningtyas dan Tjahjono (2014) yang menghasilkan penelitian lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arianto (2013), yang menghasilkan penelitian lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kajian penelitian mengenai pengaruh *Leader Member Exchange* (LMX), karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai akan dilakukan pada Pegawai Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri. Pada saat ini pegawai Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri sedang mengalami masalah yakni kurang maksimal kinerjanya. Hal ini dapat dilihat dari fenomena organisasi mengenai realisasi Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang tidak sesuai dengan target yang ditentukan. Berikut ini data kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri yang diukur berdasarkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 yang dilihat dari target dan realisasi Sasaran Kerja Pegawai (SKP) tahun 2016 – 2018 :

Tabel 1.1.

**Data Kinerja Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum
Kementerian Dalam Negeri Yang Dilihat Dari
Target dan Realisasi
Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Tahun 2016 – 2018**

No	Tahun	Sasaran Kerja Pegawai (SKP)		
		Target	Realisasi	Keterangan
1	2017	100%	87 %	13 kegiatan di SKP kurang pengecekan
2	2018	100%	85 %	15 kegiatan di SKP kurang pengecekan
3	2019	100%	84 %	16 kegiatan di SKP kurang pengecekan

*Sumber : Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum
Kementerian Dalam Negeri, 2020*

Berdasarkan tabel 1.1. di atas mengenai kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri yang dilihat dari Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Tahun 2017 terealisasi 87% dari 95 pegawai, 13 pegawai belum melengkapi SKP nya. Tahun 2018 terealisasi 85% dari 99 pegawai, 15 pegawai belum melengkapi SKP nya dan tahun 2019 terealisasi 84% dari 105 pegawai, 16 pegawai belum melengkapi SKP nya. Sehingga jika dilihat dari tahun ke tahun realisasi Sasaran Kerja Pegawai mengalami penurunan dan tidak maksimal karena tidak sesuai dengan target yang ditentukan.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas dan adanya penelitian terdahulu yang belum konsisten, maka peneliti akan menguji tentang

Pengaruh *Leader Member Exchange* (LMX), karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pembahasan pada latar belakang di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. *Leader Member Exchange* (LMX) di Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri belum maksimal;
2. Karakteristik individu di Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri sangat berbeda-beda dan sulit diarahkan;
3. Lingkungan kerja di Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri sering kali tidak kondusif;
4. Tingkat kinerja Pegawai di Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri belum optimal.

C. Pembatasan Masalah

Permasalahan dalam penelitian ini dibatasi hanya pada pengaruh *Leader Member Exchange* (LMX) terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri, dengan pertimbangan agar penelitian yang akan

dilaksanakan lebih mendalam dan khusus, pertimbangan jarak dan waktu pelaksanaan, kemampuan sampel/informan, dan kondisi lapangan. Selain itu, permasalahan juga dibatasi hanya untuk memahami pengaruh *Leader Member Exchange (LMX)*, karakteristik individu dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri.

D. Rumusan Masalah

Agar pembahasan masalah dalam penelitian lebih jelas, maka perlu adanya perumusan masalah secara sistematis sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh *Leader Member Exchange (LMX)* terhadap kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri ?
2. Apakah terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri ?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri ?
4. Apakah terdapat pengaruh secara bersama-sama antara *Leader Member Exchange (LMX)*, karakteristik individu dan lingkungan kerja

terhadap kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri ?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Leader Member Exchange* (LMX) terhadap kinerja Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri;
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri;
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri;
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh bersama-sama antara *Leader Member Exchange* (LMX), karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri.

F. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Kegunaan praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia organisasi tentang *Leader Member Exchange* (LMX), karakteristik individu dan lingkungan kerja yang dikaitkan dengan kinerja pegawai sehingga dapat dilakukan usaha-usaha untuk meningkatkan kualitas *Leader Member Exchange* (LMX), karakteristik individu dan lingkungan kerja di mana nantinya diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai;
2. Kegunaan teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan untuk pengembangan teori yang berkaitan dengan *Leader Member Exchange* (LMX), karakteristik individu, lingkungan kerja dan kinerja pegawai;
3. Sebagai masukan bagi penelitian selanjutnya dalam mengembangkan penelitian mengenai *Leader Member Exchange* (LMX), karakteristik individu, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

G. Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas dan terperinci tentang isi keseluruhan penelitian ini, maka akan diuraikan secara sistematis penulisan tesis dalam lima bab, dengan penjabaran sebagai berikut:

- Bab I : Pendahuluan, merupakan gambaran umum tentang penyusunan tesis, dengan meliputi: latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.
- Bab II : Kajian Pustaka, merupakan uraian teori-teori yang mendasari penelitian, diantaranya: penelitian terdahulu, tinjauan pustaka, dan kerangka pemikiran.
- Bab III : Metodologi Penelitian, merupakan penjelasan terkait metode penelitian yang akan digunakan, meliputi: tempat dan waktu penelitian, paradigma penelitian, desain penelitian, subyek dan obyek penelitian, sumber data dan informasi, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data dengan disertai penjelasan masing-masing.
- Bab IV : Hasil penelitian dan pembahasan, merupakan uraian

mengenai deskripsi objek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan yang disertai dengan analisis mendalam terhadap menjawab perumusan masalah.

Bab V : Kesimpulan dan Saran, merupakan uraian kesimpulan hasil penelitian yang lebih terperinci, dan saran yang diberikan sebagai alternatif dalam perbaikan dan penyelesaian masalah yang ditemukan.

BAB II

PENELITIAN TERDAHULU, TINJAUAN PUSTAKA,

DAN KERANGKA PEMIKIRAN

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh *Leader Member Exchange* (LMX), karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebagai acuan penelitian yang akan dilakukan peneliti sebagai berikut :

Tabel 2.1.
Review Penelitian Terdahulu

No	Tahun	Nama dan Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil penelitian
1	2011	Hentry Sukmasari Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Insentif, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Semarang	Kuantitatif	<i>Leader Member Exchange</i> (LMX) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja
2	2011	Dian Romel Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Di Unikom	Kuantitatif	Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

3	2011	Hentry Sukmasari Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Insentif, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Semarang	Kuantitatif	Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja
4	2013	Joko Setiawan Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Awetama Bina Reksa	Kuantitatif	Karakteristik Individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja
5	2013	Dwi Agung Nugroho Arianto Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar	Kuantitatif	Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja
6	2014	Yasa dan Utama Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Karma Jimbaran	Kuantitatif	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
7	2014	Riska Yunita, Paranoan dan Gunthar Riady Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai	Kuantitatif	Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

		Timur		
8	2014	Susetyo, Kusmaningtyas dan Tjahjono Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Cab. Surabaya	Kuantitatif	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
9	2015	Kimberley Breevaart <i>Leader-member exchange, work engagement, and job performance</i>	Kuantitatif	<i>Leader Member Exchange (LMX)</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
10	2015	Utari Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Terhadap kinerja pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Wonogiri)	Kuantitatif	<i>Leader Member Exchange (LMX)</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja
11	2016	Endang Sukarjati, Maria Magdalena Minarsih, Mukeri Warso Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah	Kuantitatif	<i>Leader Member Exchange (LMX)</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

		Kota Semarang		
12	2016	Irvan Anzhari, Harry Sumampouw dan Sonny Kaparang Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado	Kuantitatif	<i>Leader Member Exchange (LMX)</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Sumber : diolah dari berbagai sumber, 2020

Dari berbagai sumber penelitian yang sudah dilaksanakan, ada perbedaan dengan penelitian yang saya lakukan yaitu, penelitian saya berfokus pada pengaruh *Leader Member Exchange (LMX)*, karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai serta dilakukan di kantor Pemerintahan Pusat, sedangkan penelitian lain sebagian besar dilakukan di lingkungan Swasta (karyawan) dan ada beberapa yang dilaksanakan di pemerintah daerah. Untuk metode penelitian semuanya sama menggunakan Kuantitatif.

B. Tinjauan Pustaka

Teori merupakan bagian terpenting dalam sebuah penelitian karena teori pada dasarnya dapat dijadikan acuan dalam sebuah penelitian. Berikut pengertian teori menurut beberapa pakar, diantaranya menurut Wiliam Wiersma dalam Sugiyono (2012:52), teori adalah generalisasi atau kumpulan generalisasi yang dapat digunakan

untuk menjelaskan berbagai fenomena secara sistematis. Lebih lanjut menurut Sitirahayu dalam Sugiyono (2012:53), menyatakan bahwa suatu teori akan memperoleh arti penting, bila ia lebih banyak melukiskan, menerangkan, dan meramalkan gejala yang ada. Deskripsi teori dalam suatu penelitian merupakan uraian sistematis tentang teori (dan bukan sekedar pendapat para pakar atau penulis buku) dan hasil-hasil penelitian yang relevan dengan variabel yang diteliti.

Selanjutnya dalam penelitian yaitu tahap merumuskan kerangka teori (*Theoretical Framework*). Kerangka teori merupakan hal yang utama, dikarenakan kerangka teori merupakan penjelasan ilmiah tentang konsep-konsep kunci yang akan digunakan dalam penelitian, termasuk kemungkinan berbagai keterkaitan antara satu konsep dengan konsep lainnya (Irawan dalam Sugiyono, 1993:36).

Untuk membantu peneliti dalam memahami berbagai gejala atau fenomena dalam penelitian ini, maka dikemukakan teori-teori dan konsep kunci yang berkaitan dengan aspek-aspek pengaruh *leader member exchange (LMX)*, karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri.

1. *Leader Member Exchange (LMX)*

a. Pengertian *Leader Member Exchange (LMX)*

Leader Member Exchange (LMX) adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Husain, 2011). Kepemimpinan (*leadership*) yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan intregasi yang serasi dan mendorong gairah kerja pegawai untuk mencapai sasaran yang maksimal sehingga akan dapat meningkatkan kinerja pegawai (Husain, 2011).

Sedarmayanti (2009) *Leader Member Exchange* (LMX) adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas kelompok dalam upaya perumusan dan pencapaian tujuan. *Leader Member Exchange* (LMX) merupakan kemampuan untuk mempengaruhi sebuah kelompok untuk mencapai suatu visi atau serangkaian tujuan tertentu (Robbins, dan Judge, 2008). Sedangkan menurut Nuraini (2012), *Leader Member Exchange* (LMX) merupakan kemampuan mempengaruhi suatu kelompok kearah pencapaian tujuan atau suatu usaha menggunakan suatu gaya mempengaruhi dan tidak memaksa untuk memotivasi individu dalam mencapai tujuan. Utari (2015) mengemukakan bahwa *Leader Member Exchange* (LMX) adalah kemampuan memengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.

b. Gaya *Leader Member Exchange* (LMX)

Menurut Husain (2011) gaya *Leader Member Exchange* (LMX) antara lain :

1. Otoriter

Otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin. Bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

Falsafah pemimpin ialah " bawahan adalah untuk pimpinan atau atasan ". Bawahan hanya bertugas sebagai pelaksana keputusan yang telah ditetapkan pemimpin. Pemimpin menganggap dirinya orang yang paling berkuasa, paling pintar dan paling cakap. Pengarahan bawahan dilakukan dengan memberikan instruksi atau perintah, ancaman, hukuman, serta pengawasan dilakukan secara ketat. Orientasi kepemimpinannya difokuskan hanya untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan dengan kurang memperhatikan perasaan dan kesejahteraan bawahan. Pimpinan menganut sistem manajemen tertutup (*closed management*) kurang menginformasikan keadaan perusahaan pada bawahannya dan peng-kaderan kurang mendapat perhatiannya.

2 . Partisipatif

Partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan.

Falsafah pemimpin ialah " pimpinan (dia) adalah untuk bawahan". Bawahan harus berpartisipasi memberikan saran, ide, dan pertimbangan-pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Keputusan tetap dilakukan pimpinan dengan mempertimbangkan saran atau ide yang di berikan bawahannya. Pemimpin menganut sistem manajemen terbuka (*open management*) dan desentralisasi wewenang.

3 . Delegatif

Delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dalam mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan. Pada prinsipnya pemimpin bersikap, menyerahkan, dan mengatakan pada bawahannya "inilah pekerjaan yang harus anda lakukan, saya tidak peduli, terserah saudara bagaimana mengerjakannya asal pekerjaan tersebut bisa selesai dengan baik".

Di sini pimpinan menyerahkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan kepada bawahan dalam arti pimpinan menginginkan agar para bawahan bisa mengendalikan diri mereka sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Pemimpin tidak akan membuat peraturan-peraturan tentang pelaksanaan pekerjaan itu dan hanya sedikit melakukan kontak dengan bawahannya. Dalam hal ini, bawahan diuntut memiliki kematangan dalam pekerjaan (kemampuan) dan kematangan psikologis (kemauan). Kematangan pekerjaan dikaitkan dengan kemauan atau motivasi untuk melakukan sesuatu yang erat kaitannya dengan rasa yakin dan keterikatan.

4. Situasional

Model ini pada awalnya memang mengacu pada pendekatan teori situasional yang menekankan perilaku pemimpin dan merupakan model praktis yang dapat digunakan manajer, tenaga pemasaran, guru, atau orang-tua untuk membuat keputusan dari waktu ke waktu secara efektif dalam rangka mempengaruhi orang lain. Fokus pendekatan situasional terhadap kepemimpinan terletak pada perilaku yang observasi atau perilaku nyata yang terlihat, bukan pada kemampuan atau potensi kepemimpinan yang dibawa sejak lahir. Penekanan pendekatan situasional adalah pada perilaku pemimpin dan anggota atau pengikut dalam kelompok dan situasi yang variatif. Menurut kepemimpinan situasional, tidak ada satupun cara untuk mempengaruhi orang lain.

Gaya kepemimpinan mana yang harus digunakan terhadap orang lain secara individu atau kelompok, tergantung pada tingkat kesiapan orang yang akan di pengaruhi. Perilaku tugas didefinisikan sebagai perilaku pemimpin yang menjelaskan tugas-tugas individu atau kelompok. Perilaku pemimpin yang melakukan komunikasi dua arah atau banyak arah. Situasi yang dimaksud di pengaruhi oleh berbagai kondisi. Beberapa faktor dalam situasi dipengaruhi oleh berbagai kondisi efektifitas pemimpin adalah : pemimpin, pengikut, rekan dalam posisi kunci, organisasi, tuntutan jabatan dan waktu pengambilan keputusan.

c. Dimensi *Leader Member Exchange* (LMX)

Menurut Umar Husain (2011) dimensi yang perlu diperhatikan pada *Leader Member Exchange* (LMX) antara lain :

a. Resiprositas

1. Kemampuan atasan dalam mengatasi masalah
2. Bantuan materi terhadap bawahan
3. Mempertimbangkan pendapat dari bawahan dalam menyelesaikan masalah
4. Memberi dukungan terhadap bawahan dalam melaksanakan tugas dengan senang tanpa terbebani

b. Keterbukaan

1. Memahami masalah yang dihadapi bawahan
2. Mengetahui kemampuan bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan

3. Mengetahui potensi bawahan
4. Mengetahui kekurangan bawahan

c. Interaktif

1. Rasa puas atas hasil kerja bawahan
2. Hubungan kerja dengan bawahan
3. Kebijakan atasan terhadap bawahan
4. Pengembangan diri bawahan

d. Kepercayaan

1. Keyakinan atas kebutuhan bawahan
2. Percaya atas kemampuan bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan
3. Melaksanakan pekerja yang berbeda dari waktu ke waktu

2. Karakteristik Individu

a. Pengertian Karakteristik Individu

Karakteristik individu merupakan perbedaan dari masing-masing pegawai yang dapat mempengaruhi dalam berperilaku dan melakukan suatu pekerjaan (Sedarmayanti, 2009). Dengan mengetahui perbedaan karakter individu, para manajer akan dapat menentukan tugas-tugas yang sesuai dengan karakternya sehingga peningkatan kinerja akan dapat dicapai. Robbins dan Judge (2008) mengungkapkan karakteristik individu meliputi umur, jenis kelamin, status perkawinan, tanggung jawab dan masa kerja akan terbawa pada situasi kerjanya dan menentukan prestasinya.

Siagian (2009) menyatakan bahwa karakteristik biografikal (individu) dapat dilihat dari umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan dan masa kerja. Karakteristik individu seperti umur, tinggi berat badan, dan penampilan mengungkapkan hasil yang bertentangan. Tubuh yang terlalu tinggi dan terlalu berat dibandingkan rata-rata kelompok tentunya tidak menguntungkan untuk mencapai posisi kepemimpinan. Akan tetapi banyak organisasi yang membutuhkan orang dengan fisik yang besar untuk menjamin kepatuhan pengikutnya. Karakteristik individu yaitu minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang ke dalam situasi kerja (Stoner, 2009 dalam Ghezanda, Sunuharyo dan Susilo, 2013). Karakteristik individu yang berbeda-beda meliputi kebutuhannya, sikap dan minat. Perbedaan tersebut dibawa ke dunia kerja sehingga motivasi setiap individu berbeda-beda.

Menurut Nimran (2009) menyatakan bahwa untuk memahami perilaku individu, kita perlu mengkaji berbagai karakteristik yang melekat pada individu itu. Adapun berbagai karakteristik individu yang penting adalah (a) ciri biografis yang meliputi: umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan, masa kerja; (b) kepribadian; (c) persepsi yang meliputi: pemberi kesan, sasaran dan situasi; (d) Sikap (*attitude*).

b. Indikator Karakteristik Individu

Indikator karakteristik individu dapat dipakai menurut Stoner (2009) antara lain :

1. Minat

Kecocokan ataupun kesesuaian seorang karyawan dalam pekerjaannya juga dipengaruhi oleh minat dari karyawan yang berbeda-beda. Namun ada pendapat yang menyatakan bahwa minat adalah kecenderungan karyawan terkonsentrasi dalam satuan pengalaman ataupun aktivitas tertentu dan memiliki kecenderungan. Hal ini menunjukkan bahwa pola minat seseorang merupakan suatu faktor yang menentukan suatu faktor kesesuaian karyawan dalam pekerjaan, bila hal ini terasa cocok maka akan menambah kontribusi semangat untuk mengemban tugas-tugas atau pekerjaan yang diembannya.

2. Sikap

Sikap adalah perilaku, karena mereka berkaitan dengan persepsi dan motivasi, sehingga memberikan landasan dan emosional dari hubungan antara seseorang dengan orang lain dalam suatu organisasi. Sikap seseorang terhadap pekerjaan yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam pekerjaan serta harapan-harapannya terhadap masa depan. Kemudian dari beberapa analisis sikap meliputi gaji, kondisi kerja, pengawasan, teman kerja, isi pekerjaan, jenis pekerjaan serta kesempatan promosi.

3. Kebutuhan

Bila diperhatikan oleh seksama alasan-alasan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu adalah karena memiliki kebutuhan-

kebutuhan untuk dipenuhi. Kebutuhan yang terpenuhi bukan merupakan faktor motivasi perilaku, namun kebutuhan yang tidak terpenuhilah yang paling mempengaruhi perilaku seseorang.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Permana (2011) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Permana, 2011).

Lingkungan kerja yang terdiri atas lingkungan fisik dan non fisik juga merupakan bagian yang tidak kalah penting bagi kelangsungan kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang kemudian akan memunculkan interaksi antara individu dengan lingkungan kerja (Suprayitno dan Sukir, 2009). Menurut Nitisemito (2010), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain. Menurut Octaviana (2011) lingkungan

kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan lingkungan kerja fisik serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan.

Menurut Presilia dan Octavia (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Sedangkan menurut Putra (2012) menyatakan bahwa secara umum lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan ini akan merupakan lingkungan dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

Menurut Sedarmayanti (2007) dalam Budianto dan Katini (2015) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua antara lain lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Faktor kondisi kerja yang perlu diperhatikan menurut Bangun (2012) adalah dalam penciptaan suasana yang menarik terhadap pandangan karyawan atas pekerjaannya, perusahaan perlu memperhatikan faktor kondisi kerja. Beberapa faktor perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan kondisi kerja antara lain, tersedianya fasilitas yang memadai, ruang kerja yang bersih dan kantor yang bergengsi. Kebijakan organisasional bukan hanya bermanfaat pada satu pihak, perusahaan akan mendapatkan suatu sistem dalam mengelola karyawan secara berkesinambungan, walaupun awalnya mengeluarkan dana relatif besar. Pada pihak lain, para karyawan akan memperoleh hasil dalam pengembangan dirinya, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya yang pada akhirnya berpengaruh pada peningkatan kinerja perusahaan juga.

b. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2007) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Faktor - faktor lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut :

1). Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.

2). Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

3). Udara

Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.

4). Suara Bising

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal.

5). Ruang Gerak

Suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan.

6). Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan.

7). Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu :

- 1) Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- 2) Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- 3) Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
- 4) Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- 5) Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Kedua jenis lingkungan kerja di atas harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang,

organisasihanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Dengan begitu kinerja karyawan bisa akan lebih maksimal. Peran seorang pemimpin benar – benar diperlukan dalam hal ini. Pemimpin harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja baik dan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

4. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja

Kinerja pegawai menurut Kinerja adalah pencapaian hasil kerja karyawan berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu yang disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2012 dalam Yasa dan Utama, 2014). Moeheriono (2012) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian dalam melaksanakan program kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan sasaran, serta tujuan, visi dan misi dari organisasi kemudian dijabarkan di dalam perencanaan strategis suatu organisasi. Selanjutnya berdasarkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013, Kinerja merupakan prestasi kerja yang dicapai oleh PNS dalam suatu organisasi perangkat daerah yang berdasarkan atas sasaran kerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja PNS.

Sedang menurut Prawirosentono (2009) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu

organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Wirawan (2013) kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu profesi dalam waktu tertentu.

b. Penilaian Kinerja

Penilaian atau indikator kinerja (*performance appraisal*) memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Karyawan menginginkan dan memerlukan balikan berkenan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan balikan kepada mereka. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. Dalam penilaian kinerja karyawan tidak hanya menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, kedisiplinan, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya. Ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu (Mangkunegara, 2009):

1. Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran.
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi

3. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan
4. Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, dapat dipercaya/ diandalkan dan ketepatan waktu
5. Komunikasi, meliputi: hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

1. Pengaruh *Leader Member Exchange (LMX)* terhadap kinerja pegawai

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah *Leader Member Exchange (LMX)*. *Leader Member Exchange (LMX)* adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan (*leadership*) yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan intregasi yang serasi dan mendorong gairah kerja pegawai untuk mencapai sasaran yang maksimal sehingga akan dapat meningkatkan kinerja pegawai (Husain, 2011).

Penelitian mengenai pengaruh *Leader Member Exchange (LMX)* terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Breevaart (2015), Endang Sukarjati, Maria Magdalena Minarsih, Mukeri Warso (2016) serta Irvan Anzhari, Harry Sumampouw dan Sonny Kaparang (2016) yang menghasilkan *Leader Member Exchange (LMX)* berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas, maka dalam penelitian ini dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₁ : *Leader Member Exchange* (LMX) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri.

2. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai

Karakteristik individu pegawai (*person characteristic*) yang terdiri dari pengetahuan, pengalaman kerja, kemampuan dan keterampilan, sikap dan motivasi. Karakteristik individu merupakan perbedaan dari masing-masing pegawai yang dapat mempengaruhi dalam berperilaku dan melakukan suatu pekerjaan (Sedarmayanti, 2009). Dengan mengetahui perbedaan karakter individu, para manajer akan dapat menentukan tugas-tugas yang sesuai dengan karakternya sehingga peningkatan kinerja akan dapat dicapai.

Secara signifikan kendala utama seseorang dalam melaksanakan pekerjaan berhubungan erat dengan karakteristik seseorang baik dari segi kemampuan dan keterampilan, masa kerja, pendidikan dan kebutuhan mereka. Karakteristik individu sangat menunjang seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dan akan memberikan kontribusi positif terhadap keberhasilan dan kelangsungan organisasi. Berkaitan dengan fenomena inilah serta pentingnya sumber daya manusia dalam setiap organisasi, maka banyak organisasi menerapkan manajemen sumber daya manusia yang

lebih strategis, yang tentunya dimaksudkan tidak hanya untuk mengembangkan kemampuan mereka saja namun yang lebih penting dari itu adalah untuk membangun dan meningkatkan hubungan emosional, sinergi dan rasa kebersamaan dengan organisasi.

Penelitian mengenai pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Dian Romel (2011) serta Riska Yunita, Paranoan dan Gunthar Riady (2014) yang menghasilkan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas, maka dalam penelitian ini dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₂ : Karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dengan kepemimpinan / *Leader Member Exchange* (LMX) yang baik dan dapat diterima semua bawahan serta didukung atau dimoderasi lingkungan kerja yang baik pula, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja mencakup lingkungan tempat karyawan tersebut bekerja. Menurut Nitisemito (2010), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dalam penelitian ini dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₃ : Pengaruh lingkungan Kerja terhadap kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri.

4. Pengaruh secara bersama-sama antara *Leader Member Exchange (LMX)*, karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai

Dengan *Leader Member Exchange (LMX)*, karakteristik individu dan lingkungan kerja pegawai yang baik serta didukung atau dimoderasi yang baik pula, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja mencakup lingkungan tempat karyawan tersebut bekerja. Menurut Nitisemito (2010), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Berdasarkan uraian di atas, maka dalam penelitian ini dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

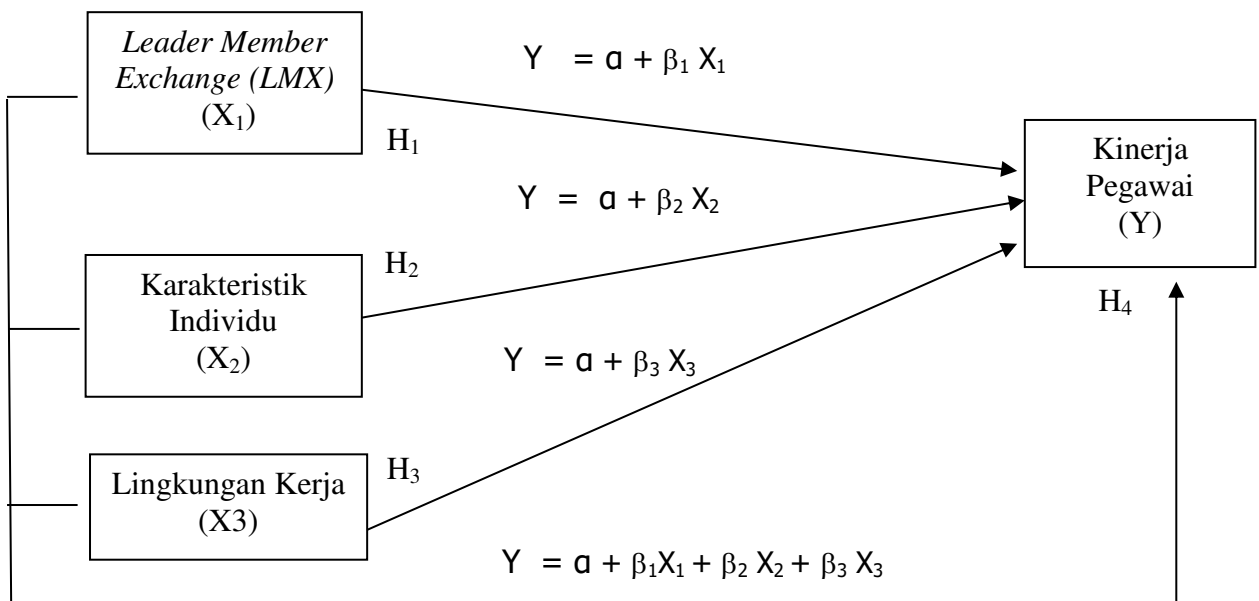
H₄ : Pengaruh secara bersama-sama antara *Leader Member Exchange (LMX)*, karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai.

C. Kerangka Pemikiran

Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja pegawai. Kinerja pegawai sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam

melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan kepemimpinan / *Leader Member Exchange* (LMX), karakteristik individu dan lingkungan kerja dari pegawai yang baik serta didukung atau dimoderasi yang baik pula, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut diatas maka dapat disusun kerangka teoritis sebagai berikut :

Gambar 1.1
Kerangka Model Penelitian



D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh *Leader Member Exchange* (LMX) terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri;
2. Terdapat pengaruh Karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri;
3. Terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri;
4. Terdapat pengaruh *Leader Member Exchange* (LMX), karakteristik individu dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan langsung ke lokasi yang menjadi fokus dan lokus penelitian, yaitu di Kementerian Dalam Negeri. Peninjauan dilakukan secara langsung dan berhubungan dengan Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum yang membidangi Ketahanan Ekonomi, Sosial dan Budaya. Adapun dasar penentuan tempat penelitian adalah memperhatikan hasil kuesioner dengan para pegawai terkait dan peninjauan lapangan, dimana Kemendagri mempunyai data-data awal yang dibutuhkan antara lain: Dokumen sasaran kerja pegawai tahun 2017 - 2019, Indikator Kinerja Utama dan dokumen keadaan pegawai menurut golongan ruang secara rill. Selain itu, memperhatikan lokus dimaksud juga merupakan tempat kerja peneliti sehingga diyakini dapat mempermudah akses dalam pemenuhan data, serta telah memahami karakter tugas/fungsi instansi serta karakter informan dan lebih memahami tugas dan fungsinya.

Pelaksanaan penelitian dilakukan sejak bulan Oktober tahun 2020 – Maret tahun 2021, dengan menyesuaikan waktu selesainya sidang proposal penulis dan kalender akademik kampus. Adapun prosedur dan jadwal pelaksanaan penelitian, sebagai berikut:

Tabel 3.1.
Jadwal dan Prosedur pelaksanaan Penelitian

Jadwal Kegiatan	Bulan Pelaksanaan																					
	2020												2021									
	Okt				Nov				Des				Jan				Feb				Mar	
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
1. Pra pelaksanaan penelitian																						
a. Survei	■	■	■	■																		
b. Proses bimbingan																					■	■
c. Menentukan Judul & Topik		■	■	■	■	■	■	■														
d. Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■								
e. Menyelesaikan administasi																						
f. Menentukan Instrumen																						
2. Pelaksanaan																						
a. Pengumpulan data																					■	■
b. Proses Bimbingan																					■	■
c. Pengolahan data																					■	■
3. Penyusunan Laporan																						
a. Penyusunan data																					■	■
b. Proses bimbingan																					■	■
c. Pengetikan data																					■	■
d. Penggandaan laporan																					■	■

B. Metode Penelitian

Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Menurut sugiyono (2014) menyatakan bahwa metode survey digunakan untuk memperoleh data dari tempat tertentu secara alamiah (bukan buatan), akan tetapi penulis melakukan perlakuan

dalam mengumpulkan data, misalnya dengan menggunakan kuesioner, wawancara terstruktur dan lainnya.

C. Definisi Konsep, Operasional Dan Pengukuran Variabel

Tabel 3.2.
Definisi Konsep, Operasional dan Pengukuran Variabel

No	Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	
			Dimensi	Indikator
1	<i>Leader Member Exchange (LMX) (X₁)</i>	<i>Leader Member Exchange (LMX)</i> adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Husain, 2011 dalam Sukarjati, Minarsih dan Warsa, 2016)	a. Resiprositas	1) Kemampuan atasan dalam mengatasi masalah 2) Atasan memberikan petunjuk dalam menyelesaikan pekerjaan 3) Mempertimbangkan pendapat dari bawahan dalam menyelesaikan masalah
			b. Keterbukaan	1) Mengetahui kemampuan bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan 2) Mengetahui potensi bawahan 3) Mengetahui kekurangan bawahan
			c. Interaktif	1) Rasa puas atas hasil kerja bawahan

			d. Kepercayaan	<ul style="list-style-type: none"> 2) Pengembangan diri bawahan 1) Keyakinan atas kebutuhan bawahan 2) Percaya atas kemampuan bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan 3) Melaksanakan pekerja yang berbeda dari waktu ke waktu (Husain, 2011)
2	Karakteristik Individu (X_2)	Karakteristik individu yaitu minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang ke dalam situasi kerja (Stoner, 2009 dalam Ghezanda, Sunuharyo dan Susilo, 2013)	<ul style="list-style-type: none"> a. Minat b. Sikap c. Kebutuhan 	<ul style="list-style-type: none"> 1) Kesesuaian dengan pekerjaan 2) Semangat bekerja 1) Gaji 2) Kondisi kerja 3) Pengawasan 4) Rekan kerja 5) Pekerjaan itu sendiri 6) Kesempatan promosi 1) Memenuhi kebutuhan 2) Memotivasi perilaku (Stoner, 2009)
3	Lingkungan Kerja (X_3)	Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua antara lain lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan	a. Lingkungan Kerja Fisik	<ul style="list-style-type: none"> 1) Penerangan 2) Udara 3) Suara bising 4) Keamanan 5) Kebersihan

		<p>berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan</p> <p>(Sedarmayanti, 2007 dalam Budianto dan Katini, 2015)</p>	b. Lingkungan Kerja Non Fisik	<ol style="list-style-type: none"> 1) Struktur kerja 2) Tanggung jawab kerja 3) Perhatian dan dukungan pemimpin 4) Kerja sama antar kelompok 5) Kelancaran komunikasi <p>(Sedarmayanti, 2007)</p>
4	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai menurut Kinerja adalah pencapaian hasil kerja karyawan	a. Prestasi pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Akurasi 2. Ketelitian 3. Keterampilan 4. Penerimaan keluaran

		berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu yang disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2012 dalam Yasa dan Utama, 2014)	b. Kuantitas pekerjaan c. Kepemimpinan yang diperlukan d. Kedisiplinan e. Komunikasi	1. Volume keluaran 2. Kontribusi 1. Membutuhkan saran 2. Arahan atau perbaikan 1. Kehadiran, 2. Sanksi 3. Dapat dipercaya/ diandalkan 4 ketepatan waktu 1. Hubungan antar pegawai 2. Hubungan dengan pimpinan 3. Media komunikasi (Mangkunegara, 2012)
--	--	---	---	---

D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi menurut Sutrisno Hadi (2006) adalah sekumpulan dari seluruh elemen-elemen yang dalam hal ini diartikan sebagai obyek penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri yang berjumlah 105 orang.

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang akan diteliti (Sutrisno Hadi, 2006). Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri. Pengambilan sampel dengan teknik *cencus sampling* yaitu

menentukan jumlah sampel dari semua populasi yang ada (Sutrisno Hadi, 2006). Dengan demikian sampel yang diambil 105 pegawai.

E. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu indikator yang berbentuk kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam penelitian ini, uji validitas menggunakan analisis faktor yaitu dengan menguji apakah butir-butir indikator atau kuesioner yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah faktor atau konstruk. Jika masing-masing pertanyaan merupakan indikator pengukur maka memiliki KMO diatas 0,5 dan signifikansi dibawah 0,05 serta memiliki nilai kriteria *loading* faktor pengujian sebagai berikut (Ghozali, 2013) :

- a) Loading faktor $>$ *rule of thumb* (0,4) berarti valid
- b) Loading faktor $<$ *rule of thumb* (0,4) berarti tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Suatu alat ukur instrumen disebut reliabel, jika alat tersebut dalam mengukur segala sesuatu pada waktu berlainan, menunjukkan hasil yang relatif sama. Pengukuran reliabilitas dapat

dilakukan dengan koefisien *Alpha Cronbach* menggunakan SPSS

For Windows (Ghozali, 2013) dengan kriteria :

- a) Bila nilai alpha $> 0,7$ maka instrumen reliabel
- b) Bila nilai alpha $< 0,7$ maka instrumen tidak reliabel

F. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data primer merupakan data yang bersumber dari tangan pertama, data yang diambil menggunakan cara kuesioner. Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang dipakai sebagai pedoman untuk mengadakan tanya jawab dengan responden mengenai pengaruh *Leader Member Exchange* (LMX), karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri.

Pengumpulan data dalam penelitian tentunya harus dilakukan secara ilmiah dan sistematis melalui pengolahan data, tahap pengolahan data meliputi :

- a. Editing : proses yang dilakukan setelah data terkumpul melihat apakah jawaban pada kuesioner telah lengkap.
- b. Coding : proses pemberian kode tertentu terhadap aneka ragam jawaban di kuesioner untuk dikelompokkan dalam kategori yang sama.

- c. Pemberian Skor : menggunakan skala Likert (Dawes, Jonh : 2008) dengan menggunakan tujuh kategori dengan rincian sebagai berikut :
- 1) Jawab sangat setuju diberi nilai 7
 - 2) Jawab setuju diberi nilai 6
 - 3) Jawab agak setuju diberi nilai 5
 - 4) Jawab netral diberi nilai 4
 - 5) Jawab agak tidak setuju diberi nilai 3
 - 6) Jawab tidak setuju diberi nilai 2
 - 7) Jawab sangat tidak setuju diberi nilai 1
- d. Tabulasi : pengelompokkan atas jawaban yang diteliti dan teratur kemudian dihitung dan dijumlahkan sampai terwujud dalam bentuk tabel yang berguna.

G. Teknik Analisis Data

1. Analisis Regresi Linear dengan Variabel Moderasi

Metode ini dilakukan dengan menambahkan variabel perkalian antara variabel bebas dengan variabel moderasinya dengan perangkat lunak SPSS versi 21 (Ghozali, 2013). Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1$$

$$Y = \alpha + \beta_2 X_2$$

$$Y = \alpha + \beta_3 X_3$$

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

Keterangan :

Y = Variabel Kinerja pegawai

α = Konstanta

β = Koefisien regresi variabel bebas (Koefisien beta)

X_1 = Variabel *Leader Member Exchange* (LMX)

X_2 = Variabel Karakteristik Individu

X_3 = Variabel Lingkungan Kerja

2. Uji Model

a. Koefisien determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya persentase *goodness of fit* dari variabel independent terhadap variabel dependent (Ghozali, 2013).

b. Uji F

Uji F untuk menguji pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependent secara simultan atau bersama-sama (Ghozali, 2013) dengan kriteria taraf signifikan (α) < 0,05.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis menggunakan uji t dengan model regresi linier berganda yaitu untuk mengidentifikasi pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent dengan menggunakan SPSS

(Ghozali, 2013). Adapun kriteria hipotesis diterima bila taraf signifikan $(\alpha) < 0,05$.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Obyek Penelitian

Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri, yang berjumlah 105 orang. Adapun deskripsi responden mengenai usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja responden sebagai berikut :

1. Usia Responden

Identitas responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel

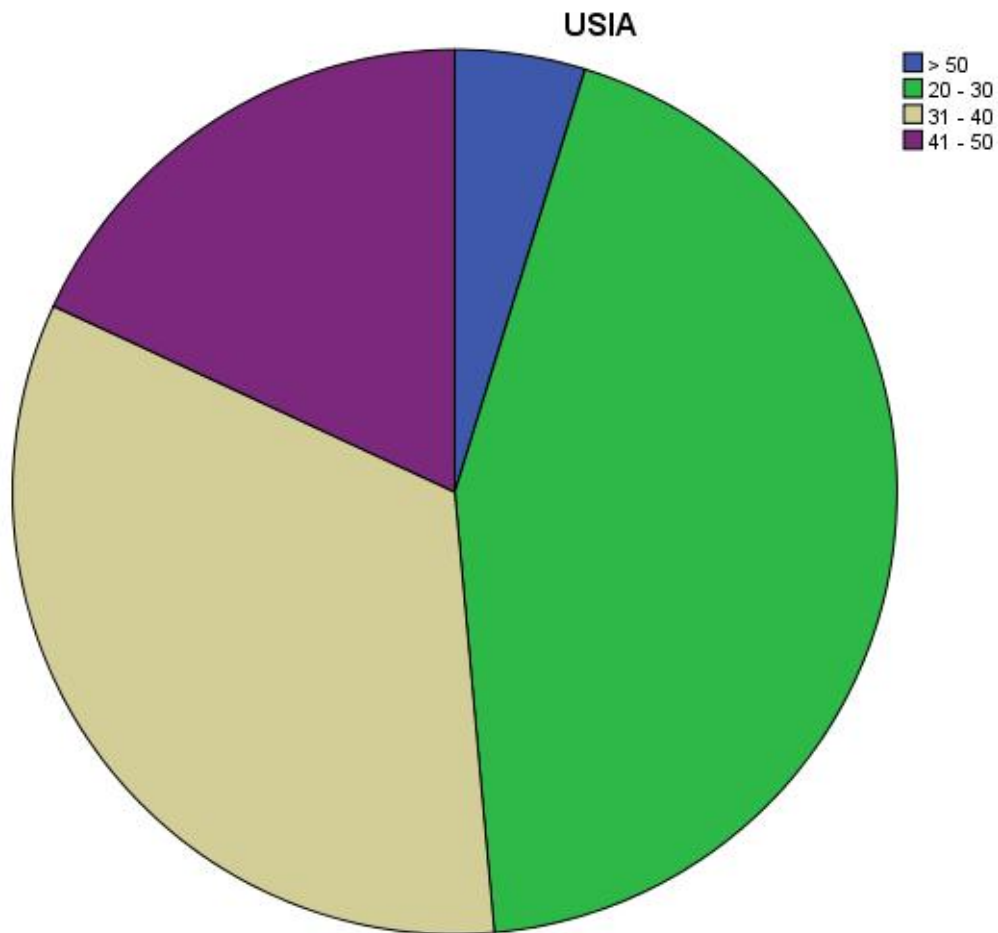
4.1. di bawah ini :

Tabel 4.1
Usia Responden

No	Usia	Responden	Persentase
1	20 - 30 tahun	46 orang	43,8 %
2	31 - 40 tahun	35 orang	33,3 %
3	41 - 50 tahun	19 orang	18,1 %
4	> 51 tahun	5 orang	4,8 %
Jumlah		105 orang	100 %

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

USIA				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	> 50	5	4,8	4,8
	20 - 30	46	43,8	48,6
Valid	31 - 40	35	33,3	81,9
	41 - 50	19	18,1	100,0
	Total	105	100,0	100,0



Berdasarkan tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa pegawai Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri, sebagian besar berusia 20 - 30 tahun sebanyak 46 orang atau 43,8%. Dengan usia tersebut pegawai Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri, masih di usia produktif.

2. Jenis Kelamin Responden

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.2
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Responden	Persentase
1	Pria	64 orang	61,0 %
2	Wanita	41 orang	39,0 %
Jumlah		105 orang	100 %

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.2. di atas dapat diketahui bahwa pegawai Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri, kebanyakan pria sebanyak 64 orang atau 61 % sedangkan wanita hanya 41 orang atau 39%.

3. Tingkat Pendidikan Responden

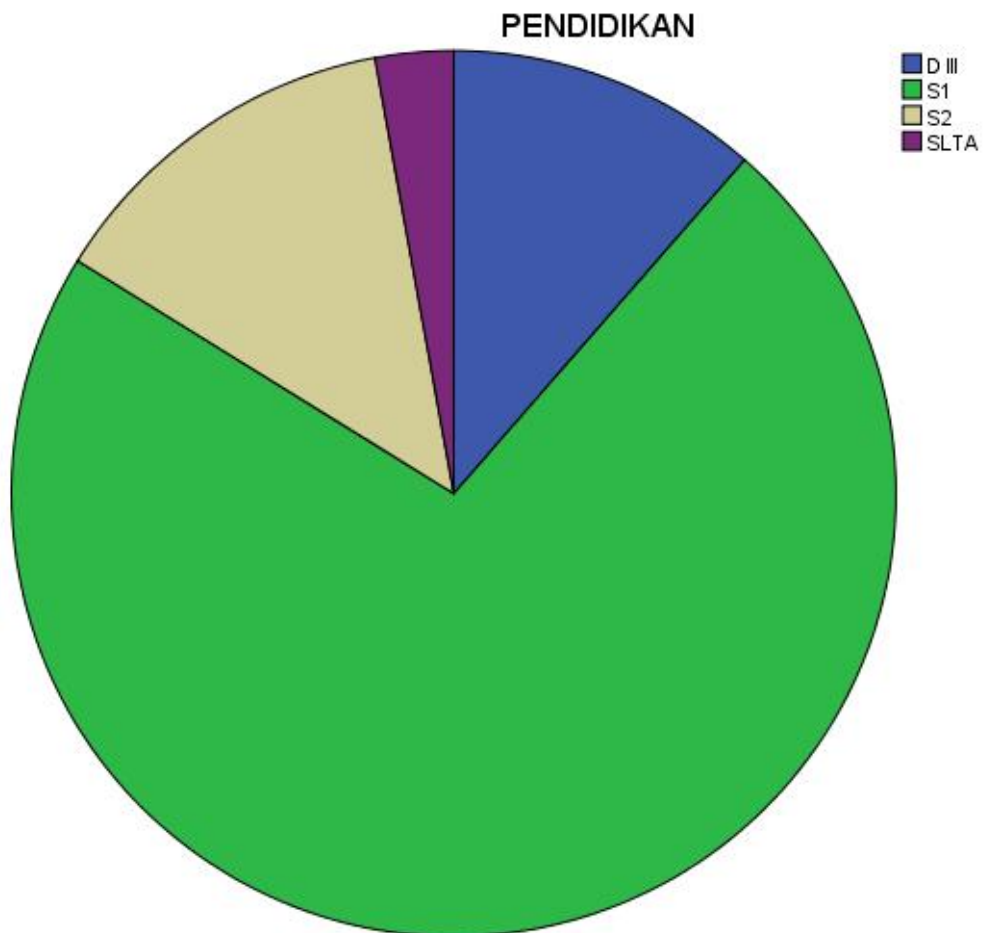
Identitas responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.3. di bawah ini :

Tabel 4.3
Tingkat Pendidikan Responden

No.	Tingkat Pendidikan	Responden	Persentase
1	SLTA	3 orang	2,9 %
2	D III	12 orang	11,4 %
3	S1	76 orang	72,4 %
4	S2	14 orang	13,3 %
Jumlah		105 orang	100 %

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

PENDIDIKAN				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
D III	12	11,4	11,4	11,4
S1	76	72,4	72,4	83,8
Valid S2	14	13,3	13,3	97,1
SLTA	3	2,9	2,9	100,0
Total	105	100,0	100,0	



Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat diketahui sebagian besar pegawai Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum

Kementerian Dalam Negeri, tingkat pendidikannya S1 sebanyak 76 orang atau 72,4 %. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri memiliki pendidikan tinggi.

4. Masa Kerja Responden

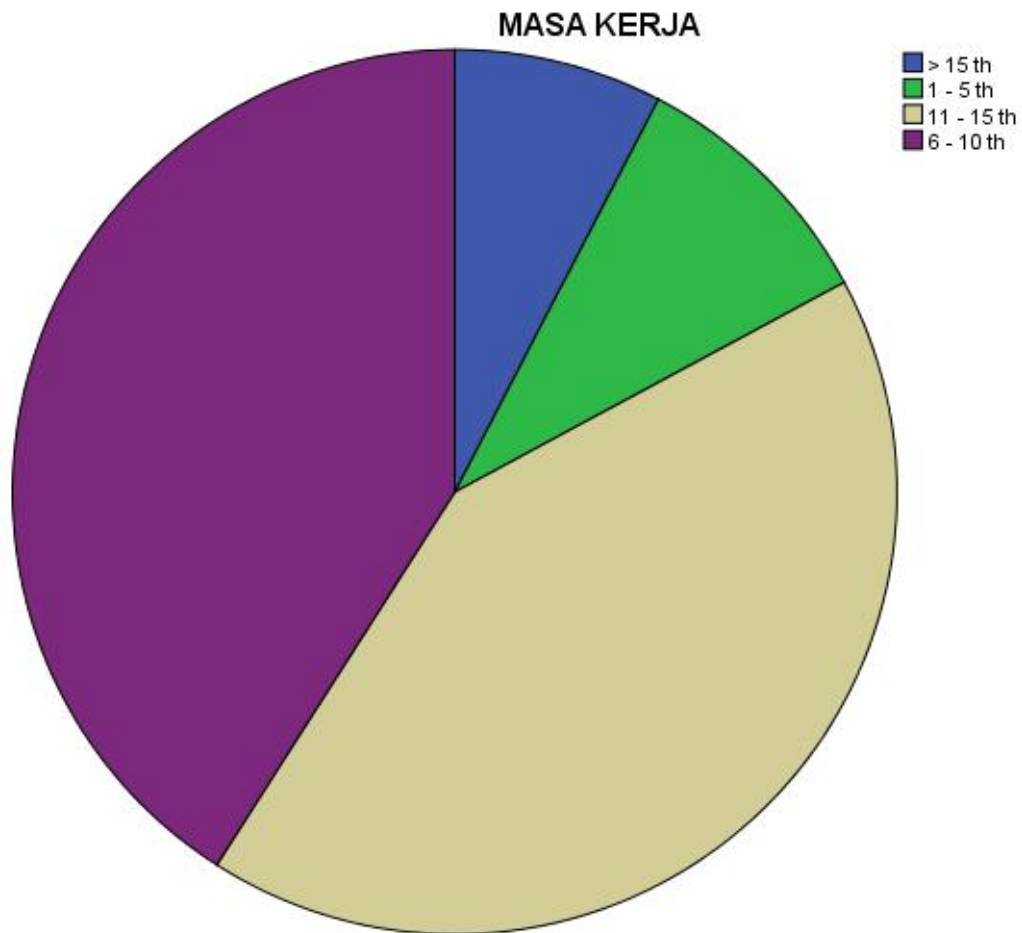
Identitas responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.4
Masa Kerja Responden

No.	Masa Kerja	Responden	Persentase
1	1 – 5 tahun	10 orang	9,5 %
2	6 – 10 tahun	43 orang	41,0 %
3	11 - 15 tahun	44 orang	41,9 %
4	> 15 tahun	8 orang	7,6 %
Jumlah		105 orang	100 %

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

MASA KERJA				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	> 15 th	8	7,6	7,6
	1 - 5 th	10	9,5	17,1
Valid	11 - 15 th	44	41,9	59,0
	6 - 10 th	43	41,0	100,0
	Total	105	100,0	



Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa pegawai Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri, cukup lama bekerja di lingkungan Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri, dimana sebagian besar dengan masa kerja 11 - 15 tahun sebanyak 44 orang atau 41,9%.

B. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Variabel

Deskripsi dari masing-masing variabel berdasarkan atas tanggapan para responden terhadap indikator pertanyaan sebagai berikut :

a. Variabel *Leader Member Exchange* (LMX) (X_1)

Berdasarkan penyebaran angket penelitian terhadap variabel *Leader Member Exchange* (LMX) pada 105 responden, maka dari jawaban responden tersebut dapat dilihat dalam bentuk tabel 4.5 di bawah ini :

Tabel 4.5
Deskripsi Variabel *Leader Member Exchange* (LMX) (X_1)

Indikator	Statistik				
	Mean	Median	Modus	Min	Max
X _{1.1}	6,13	7,00	7	2	7
X _{1.2}	6,24	7,00	7	2	7
X _{1.3}	6,19	7,00	7	3	7
X _{1.4}	6,09	7,00	7	2	7
X _{1.5}	5,94	7,00	7	2	7
X _{1.6}	6,37	7,00	7	3	7
X _{1.7}	6,10	7,00	7	2	7
X _{1.8}	5,99	7,00	7	2	7
X _{1.9}	6,30	7,00	7	3	7
X _{1.10}	6,34	7,00	7	2	7
X _{1.11}	6,04	7,00	7	2	7
Total	67,73				
Rata-rata	6,15				

Sumber : Data primer diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.5 di atas secara keseluruhan *Leader Member Exchange* (LMX) pegawai Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri termasuk kategori baik dengan rata-rata 6,15 (setuju). Dilihat dari indikator pertanyaan menunjukkan rata-rata (mean) terendah 5,94 yang artinya cenderung setuju dan rata-rata (mean) tertinggi 6,37 yang artinya setuju, median 7,00 (sangat setuju) dan modus 7 (sangat setuju).

b. Variabel Karakteristik Individu (X_2)

Berdasarkan penyebaran angket penelitian terhadap variabel karakteristik individu pada 105 responden, maka dari jawaban responden tersebut dapat dilihat dalam bentuk tabel 4.6 di bawah ini :

Tabel 4.6
Deskripsi Variabel Karakteristik Individu (X_2)

Indikator	Statistik				
	Mean	Median	Modus	Min	Max
X _{2.1}	6,30	7,00	7	1	7
X _{2.2}	6,00	7,00	7	1	7
X _{2.3}	6,21	7,00	7	1	7
X _{2.4}	6,15	7,00	7	1	7
X _{2.5}	5,98	7,00	7	1	7
X _{2.6}	5,97	7,00	7	1	7
X _{2.7}	6,20	7,00	7	1	7
X _{2.8}	6,14	7,00	7	1	7
X _{2.9}	6,09	7,00	7	1	7
X _{2.10}	6,26	7,00	7	2	7
Total	61,3				
Rata-rata	6,13				

Sumber : Data primer diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.6 di atas secara keseluruhan karakteristik individu pegawai Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum

Kementerian Dalam Negeri, termasuk kategori baik dengan rata-rata 6,13 (setuju). Dilihat dari indikator pertanyaan menunjukkan rata-rata (mean) terendah 5,97 yang artinya cenderung setuju dan rata-rata (mean) tertinggi 6,30 yang artinya setuju, median 7,00 (sangat setuju) dan modus 7 (sangat setuju).

c. Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Berdasarkan penyebaran angket penelitian terhadap variabel lingkungan kerja pada 105 responden, maka dari jawaban responden tersebut dapat dilihat dalam bentuk tabel di bawah ini :

Tabel 4.7
Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Indikator	Statistik				
	Mean	Median	Modus	Min	Max
X _{3.1}	6,24	7,00	7	2	7
X _{3.2}	6,34	7,00	7	2	7
X _{3.3}	6,23	7,00	7	3	7
X _{3.4}	6,31	7,00	7	3	7
X _{3.5}	6,07	7,00	7	2	7
X _{3.6}	6,30	7,00	7	3	7
X _{3.7}	6,22	7,00	7	3	7
X _{3.8}	6,23	7,00	7	2	7
X _{3.9}	6,43	7,00	7	3	7
X _{3.10}	6,09	7,00	7	3	7
Total	62,46				
Rata-rata	6,25				

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.7 di atas hasil penelitian secara keseluruhan lingkungan kerja pegawai Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri, termasuk kategori baik dengan rata-rata 6,25 (setuju). Dilihat dari indikator pertanyaan menunjukkan rata-rata (mean) terendah 6,07 yang artinya setuju dan rata-rata (mean) tertinggi 6,43 yang artinya setuju, median 7,00 (sangat setuju) dan modus 7 (sangat setuju).

d. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan penyebaran angket penelitian terhadap variabel kinerja pegawai pada 105 responden, maka dari jawaban responden tersebut dapat dilihat dalam bentuk tabel di bawah ini :

Tabel 4.8
Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Indikator	Statistik				
	Mean	Median	Modus	Min	Max
Y.1	5,84	7,00	7	1	7
Y.2	5,65	7,00	7	2	7
Y.3	5,90	7,00	7	1	7
Y.4	6,31	7,00	7	1	7
Y.5	5,73	7,00	7	2	7
Y.6	6,10	7,00	7	1	7
Y.7	6,09	7,00	7	1	7
Y.8	5,83	7,00	7	1	7
Y.9	5,82	7,00	7	2	7
Y.10	5,91	7,00	7	1	7
Y.11	6,10	7,00	7	2	7
Y.12	5,99	7,00	7	2	7
Y.13	6,30	7,00	7	3	7

Y.14	6,34	7,00	7	2	7
Y.15	6,04	7,00	7	2	7
Total	89,95				
Rata-rata	5,99				

Sumber : Data primer diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.8 di atas secara keseluruhan kinerja pegawai Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri, termasuk kategori baik dengan rata-rata 5,99 (setuju). Dilihat dari indikator pertanyaan menunjukkan rata-rata (mean) terendah 5,65 yang artinya cenderung setuju dan rata-rata (mean) tertinggi 6,34 yang artinya setuju, median 7,00 (sangat setuju) dan modus 7 (sangat setuju).

2. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu indikator yang berbentuk kuesioner. Adapun pengujian validitas variabel penelitian ditunjukkan dalam tabel di bawah ini :

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	KMO	Loading Factor		Keterangan
		Item	Component Matrix ^a	
<i>Leader Member Exchange (LMX)</i> (X ₁)	0,817	X _{1.1}	0,868	Valid
		X _{1.2}	0,542	Valid
		X _{1.3}	0,862	Valid
		X _{1.4}	0,748	Valid
		X _{1.5}	0,811	Valid
		X _{1.6}	0,874	Valid

		X _{1.7}	0,837	Valid
		X _{1.8}	0,840	Valid
		X _{1.9}	0,896	Valid
		X _{1.10}	0,566	Valid
		X _{1.11}	0,824	Valid
Karakteristik Individu (X ₂)	0,765	X _{2.1}	0,912	Valid
		X _{2.2}	0,807	Valid
		X _{2.3}	0,918	Valid
		X _{2.4}	0,857	Valid
		X _{2.5}	0,862	Valid
		X _{2.6}	0,812	Valid
		X _{2.7}	0,917	Valid
		X _{2.8}	0,862	Valid
		X _{2.9}	0,843	Valid
		X _{2.10}	0,806	Valid
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,768	X _{3.1}	0,812	Valid
		X _{3.2}	0,867	Valid
		X _{3.3}	0,811	Valid
		X _{3.4}	0,814	Valid
		X _{3.5}	0,760	Valid
		X _{3.6}	0,825	Valid
		X _{3.7}	0,814	Valid
		X _{3.8}	0,802	Valid
		X _{3.9}	0,850	Valid
		X _{3.10}	0,739	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	0,847	Y.1	0,897	Valid
		Y.2	0,925	Valid
		Y.3	0,914	Valid

	Y.4	0,689	Valid
	Y.5	0,911	Valid
	Y.6	0,901	Valid
	Y.7	0,867	Valid
	Y.8	0,900	Valid
	Y.9	0,886	Valid
	Y.10	0,911	Valid
	Y.11	0,685	Valid
	Y.12	0,811	Valid
	Y.13	0,683	Valid
	Y.14	0,686	Valid
	Y.15	0,823	Valid

Sumber : Data primer diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.9 di atas nilai *KMO and Bartlett's test* semua variabel sudah memenuhi kriteria kecukupan sampel yang disyaratkan dalam uji validitas, yaitu KMO lebih dari 0,5 dengan signifikansinya di bawah 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa sampel yang ada sudah mencukupi, sehingga uji faktor dapat dilanjutkan. Sedangkan pada hasil *component matrix*, dapat dilihat bahwa semua indikator dalam variabel penelitian memiliki *loading factor* yang disyaratkan nilai komponen matriknya lebih besar dari 0,4, sehingga instrumen tersebut dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana data dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran

kembali pada subyek yang sama atau dapat dikatakan untuk menunjukkan adanya persesuaian antara sesuatu yang diukur dengan jenis alat pengukur yang dipakai. Dalam pengujian reliabilitas ini menggunakan rumus *alpha Cronbach*. Sedangkan untuk reliabilitas, Bila nilai $\alpha > 0,7$ maka instrumen yang digunakan adalah reliabel.

Tabel 4.10
Pengujian Reliabilitas Variabel-variabel Penelitian

No.	Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Angka Standar Reliabel	Kriteria
1	<i>Leader Member Exchange</i> (LMX) (X ₁)	0,939	0,7	Reliabel
2	Karakteristik Individu (X ₂)	0,961	0,7	Reliabel
3	Lingkungan Kerja (X ₃)	0,940	0,7	Reliabel
4	Kinerja Pegawai (Y)	0,939	0,7	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Pada uji reliabilitas tabel 4.10 di atas variabel *Leader Member Exchange* (LMX), karakteristik individu, lingkungan kerja dan kinerja pegawai dikatakan reliabel karena *Alpha Cronbach* $> 0,7$ sehingga layak untuk diujikan ke pengujian selanjutnya.

3. Pengujian Regresi

Suatu uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependent.

Tabel 4.11
Ringkasan Uji Regresi Linier Berganda

No	Hubungan Variabel	Model Regresi Persamaan I						
		Uji Model			Uji Hipotesa			
		R ²	F	Adj R ²	B	t	Sig.	Ket
Model 1 $Y = a + \beta_1 X_1$								
1	Pengaruh <i>Leader Member Exchange (LMX)</i> terhadap kinerja pegawai	0,368	60,100	0,362	0,60	7,752	0,000	Berpengaruh dan signifikan (H ₁ diterima)
Model 2 $Y = a + \beta_2 X_2$								
2	Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai	0,233	31,213	0,225	0,44	5,587	0,000	Berpengaruh dan signifikan (H ₂ diterima)
Model 3 $Y = a + \beta_3 X_3$								
3	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai	0,002	0,156	-0,008	-0,026	-0,048	0,694	Tidak berpengaruh (H ₃ ditolak)
Model 4 $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$								
4	Pengaruh bersama-sama antara <i>Leader Member Exchange (LMX)</i> , karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai	0,398	22,27	0,380	$\beta_1 X_1 = 0,51$ $\beta_2 X_2 = 0,20$ $\beta_3 X_3 = -0,02$	1,90	0,000	Berpengaruh dan signifikan (H ₄ diterima)

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

a. Analisis Regresi Berganda

Pengaruh *Leader Member Exchange (LMX)* dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai menghasilkan persamaan regresi $Y = 0,51 X_1 + 0,20 X_2$. Berdasarkan persamaan di atas terlihat bahwa *Leader Member Exchange (LMX)* dan karakteristik individu mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi masing-masing sebesar *Leader Member Exchange (LMX)* = 0,51 dan karakteristik individu = 0,20. Apabila semakin baik *Leader Member Exchange (LMX)* dan karakteristik individu, maka kinerja pegawai akan meningkat.

b. Uji Model

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dimana dalam penelitian ini menggunakan *Adjusted R Square* mengukur seberapa jauh kemampuan variabel *Leader Member Exchange (LMX)* dan karakteristik individu dalam menjelaskan variasi-variabel kinerja pegawai. Hasil koefisien determinasi diperoleh angka koefisien *Adjusted R Square* sebesar 0,380. Hal ini berarti bahwa sebesar 38 % kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh *Leader Member Exchange (LMX)* dan karakteristik individu. Sedangkan sisanya $100\% - 38\% = 62\%$ dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar variabel *Leader Member Exchange (LMX)* dan karakteristik individu seperti motivasi kerja, kompetensi, pendidikan dan pelatihan.

2. Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji kesesuaian model yang digunakan untuk analisis. Model dinyatakan fit jika nilai sig F lebih kecil dari 0,05. Variabel *Leader Member Exchange (LMX)* dan karakteristik individu yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama/simultan terhadap kinerja pegawai.

Hasil F hitung 22,27 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka *Leader Member Exchange (LMX)* dan karakteristik individu mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

c. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan uji secara parsial (uji t) untuk menguji pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara parsial dengan kriteria taraf signifikan sebesar 0,05 :

1. Pengaruh *Leader Member Exchange (LMX)* terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil tabel uji regresi diketahui *Leader Member Exchange (LMX)* berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi 0,368 dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga secara parsial (individu) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis pertama (H_1) : *Leader Member Exchange (LMX)* berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri, diterima.

2. Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil tabel 4.11 uji regresi diketahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi 0,233 dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga secara parsial (individu) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis kedua (H_2) : Karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri, diterima.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan tabel 4.11 di atas pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai menghasilkan koefisien regresi 0,002 dan tingkat signifikan $0,694 > 0,05$. Dengan demikian hipotesis ketiga (H_3) : Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, ditolak.

4. Pengaruh secara bersama-sama antara *Leader Member Exchange* (LMX), karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri.

Berdasarkan tabel 4.11 di atas hasil interaksi *Leader Member Exchange* (LMX), karakteristik individu dan lingkungan kerja menghasilkan koefisien regresi 0,398 dan tingkat signifikan $0,000 > 0,05$. Dengan demikian hipotesis keempat (H_4) : *Leader Member Exchange* (LMX),

karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai, diterima.

C. Pembahasan

Hasil penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Leader Member Exchange (LMX)*, karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri, adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh *Leader Member Exchange (LMX)* terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji regresi diketahui *Leader Member Exchange (LMX)* berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi 0,368 dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga secara parsial (individu) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis pertama (H_1): *Leader Member Exchange (LMX)* berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri, diterima. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Breevaart (2015), Endang Sukarjati, Maria Magdalena Minarsih, Mukeri Warso (2016) serta Irvan Anzhari, Harry Sumampouw dan Sonny Kaparang (2016) yang menghasilkan *Leader Member Exchange (LMX)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan *Leader Member Exchange (LMX)*

pegawai Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri, termasuk kategori baik dengan rata-rata 6,15 (setuju)

Leader Member Exchange (LMX) adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan (*leadership*) yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan intregasi yang serasi dan mendorong gairah kerja pegawai untuk mencapai sasaran yang maksimal sehingga akan dapat meningkatkan kinerja pegawai (Husain, 2011).

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
X1.1	105	5	2	7	644	6,13	1,294	1,674
X1.2	105	5	2	7	655	6,24	1,205	1,452
X1.3	105	4	3	7	650	6,19	1,210	1,463
X1.4	105	5	2	7	639	6,09	1,435	2,060
X1.5	105	5	2	7	624	5,94	1,358	1,843
X1.6	105	4	3	7	669	6,37	1,146	1,313
X1.7	105	5	2	7	640	6,10	1,341	1,799
X1.8	105	5	2	7	629	5,99	1,376	1,894
X1.9	105	4	3	7	661	6,30	1,176	1,383
X1.10	105	5	2	7	666	6,34	1,167	1,362
X1.11	105	5	2	7	634	6,04	1,322	1,749
Valid N (listwise)	105							

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,842
Approx. Chi-Square		1577,877
Bartlett's Test of Sphericity	df	55
	Sig.	,000

Communalities

	Initial	Extraction
X1.1	1,000	,884
X1.2	1,000	,965
X1.3	1,000	,932
X1.4	1,000	,569
X1.5	1,000	,962
X1.6	1,000	,887
X1.7	1,000	,740
X1.8	1,000	,963
X1.9	1,000	,934
X1.10	1,000	,934
X1.11	1,000	,909

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	6,980	63,458	63,458	6,980	63,458	63,458
2	1,524	13,850	77,309	1,524	13,850	77,309
3	1,173	10,662	87,971	1,173	10,662	87,971
4	,584	5,307	93,277			
5	,261	2,374	95,652			
6	,199	1,808	97,460			
7	,105	,952	98,412			
8	,061	,559	98,971			
9	,042	,380	99,351			
10	,037	,334	99,685			
11	,035	,315	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
X1.1	,868	-,091	-,348
X1.2	,542	,810	,119
X1.3	,862	-,116	-,419

X1.4	,748	-,076	-,056
X1.5	,811	-,247	,494
X1.6	,874	-,138	-,321
X1.7	,837	,186	,076
X1.8	,840	-,188	,471
X1.9	,896	-,141	-,332
X1.10	,566	,783	,029
X1.11	,824	-,239	,416

Extraction Method: Principal Component
Analysis.

a. 3 components extracted.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,939	11

RELIABILITY

```

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1.9 X1.10
X1.11
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	RATANEWX ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: RATA1S15

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,602 ^a	,363	,356	,9141	,363	58,570	1	103	,000

a. Predictors: (Constant), RATANEWX

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	48,935	1	48,935	58,570	,000 ^b
Residual	86,056	103	,835		
Total	134,990	104			

a. Dependent Variable: RATA1S15

b. Predictors: (Constant), RATANEWX

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,040	,526		3,877	,000
RATANEWX	,645	,084	,602	7,653	,000

a. Dependent Variable: RATA1S15

2. Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji regresi diketahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi 0,233 dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga secara parsial (individu) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis kedua (H₂): Karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri, diterima. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Dian Romel (2011) serta Riska Yunita, Paranoan dan Gunthar Riady (2014) yang menghasilkan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai. Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan karakteristik individu pegawai Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri, termasuk kategori baik dengan rata-rata 6,13 (setuju).

Karakteristik individu pegawai (*person characteristic*) yang terdiri dari pengetahuan, pengalaman kerja, kemampuan dan keterampilan, sikap dan motivasi. Karakteristik individu merupakan perbedaan dari masing-masing pegawai yang dapat mempengaruhi dalam berperilaku dan melakukan suatu pekerjaan (Sedarmayanti, 2009). Dengan mengetahui perbedaan karakter individu, para manajer akan dapat menentukan tugas-tugas yang sesuai dengan karakternya sehingga peningkatan kinerja akan dapat dicapai.

Secara signifikan kendala utama seseorang dalam melaksanakan pekerjaan berhubungan erat dengan karakteristik seseorang baik dari segi kemampuan dan keterampilan, masa kerja, pendidikan dan kebutuhan mereka. Karakteristik individu sangat menunjang seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dan akan memberikan kontribusi positif terhadap keberhasilan dan kelangsungan organisasi. Berkaitan dengan fenomena inilah serta pentingnya sumber daya manusia dalam setiap organisasi, maka banyak organisasi menerapkan manajemen sumber daya manusia yang lebih strategis, yang tentunya dimaksudkan tidak hanya untuk mengembangkan kemampuan mereka saja namun yang lebih penting dari

itu adalah untuk membangun dan meningkatkan hubungan emosional, sinergi dan rasa kebersamaan dengan organisasi.

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
X2.1	105	6	1	7	661	6,30	1,519	2,306
X2.2	105	6	1	7	630	6,00	1,421	2,019
X2.3	105	6	1	7	652	6,21	1,466	2,148
X2.4	105	6	1	7	646	6,15	1,364	1,861
X2.5	105	6	1	7	628	5,98	1,611	2,596
X2.6	105	6	1	7	627	5,97	1,464	2,143
X2.7	105	6	1	7	651	6,20	1,450	2,104
X2.8	105	6	1	7	645	6,14	1,369	1,874
X2.9	105	6	1	7	639	6,09	1,507	2,271
X2.10	105	5	2	7	657	6,26	1,323	1,751
Valid N (listwise)	105							

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,765
Approx. Chi-Square		1938,055
Bartlett's Test of Sphericity	df	45
	Sig.	,000

Communalities

	Initial	Extraction
X2.1	1,000	,832
X2.2	1,000	,652
X2.3	1,000	,843
X2.4	1,000	,734
X2.5	1,000	,744
X2.6	1,000	,659
X2.7	1,000	,841
X2.8	1,000	,743
X2.9	1,000	,710
X2.10	1,000	,650

Extraction Method: Principal
Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	7,408	74,080	74,080	7,408	74,080	74,080
2	,922	9,218	83,298			
3	,746	7,464	90,762			
4	,333	3,326	94,088			
5	,256	2,557	96,645			
6	,217	2,170	98,815			
7	,086	,864	99,679			
8	,018	,184	99,863			
9	,012	,115	99,979			
10	,002	,021	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
X2.1	,912
X2.2	,807
X2.3	,918
X2.4	,857
X2.5	,862
X2.6	,812
X2.7	,917
X2.8	,862
X2.9	,843
X2.10	,806

Extraction Method:
Principal Component
Analysis.

a. 1 components
extracted.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,961	10

RELIABILITY

```

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9 X2.10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Karakteristik Individu ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: RATA1S15

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,482 ^a	,233	,225	1,0029	,233	31,213	1	103	,000

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31,394	1	31,394	31,213	,000 ^b
	Residual	103,597	103	1,006		
	Total	134,990	104			

a. Dependent Variable: RATA1S15

b. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.		
	B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	3,310	,493		6,712	,000	
	Karakteristik Individu	,440	,079		,482	5,587	,000

a. Dependent Variable: RATA1S15

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji regresi diketahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai menghasilkan koefisien regresi 0,002 dan tingkat signifikan $0,694 > 0,05$. Dengan demikian hipotesis ketiga (H_3): Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, ditolak.. Hasil penelitian ini dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai karena hasil tingkat signifikan $0,694 > 0,05$.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan lingkungan kerja tidak membawa efek pada pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam organisasi. Disamping itu hasil penelitian ini berlawanan dengan teori bahwa apabila dimoderasi dengan lingkungan kerja yang baik akan dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai.

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
X3.1	105	5	2	7	655	6,24	1,131	1,279
X3.2	105	5	2	7	666	6,34	1,073	1,151
X3.3	105	4	3	7	654	6,23	1,129	1,274
X3.4	105	4	3	7	663	6,31	1,095	1,198
X3.5	105	5	2	7	637	6,07	1,281	1,640
X3.6	105	4	3	7	662	6,30	1,020	1,041
X3.7	105	4	3	7	653	6,22	1,152	1,327
X3.8	105	5	2	7	654	6,23	1,154	1,332
X3.9	105	4	3	7	675	6,43	1,134	1,286
X3.10	105	4	3	7	639	6,09	1,241	1,541
Valid N (listwise)	105							

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,768
Approx. Chi-Square		1754,370
Bartlett's Test of Sphericity	df	45
	Sig.	,000

Communalities

	Initial	Extraction
X3.1	1,000	,862
X3.2	1,000	,883
X3.3	1,000	,968
X3.4	1,000	,934
X3.5	1,000	,989
X3.6	1,000	,871
X3.7	1,000	,969
X3.8	1,000	,840
X3.9	1,000	,740
X3.10	1,000	,988

Extraction Method: Principal
Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	6,564	65,638	65,638	6,564	65,638	65,638
2	1,454	14,536	80,174	1,454	14,536	80,174
3	1,026	10,263	90,437	1,026	10,263	90,437
4	,567	5,673	96,110			
5	,196	1,964	98,074			
6	,084	,839	98,913			
7	,054	,542	99,455			
8	,028	,280	99,734			
9	,016	,161	99,896			
10	,010	,104	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
X3.1	,812	-,440	-,095
X3.2	,867	-,353	-,081
X3.3	,811	,486	-,274
X3.4	,814	,493	-,168
X3.5	,760	,119	,630
X3.6	,825	-,420	-,119
X3.7	,814	,511	-,213
X3.8	,802	-,432	-,095
X3.9	,850	-,044	-,125
X3.10	,739	,126	,653

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 3 components extracted.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,940	10

RELIABILITY

/VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5 X3.6 X3.7 X3.8 X3.9 X3.10

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: RATA1S15

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,039 ^a	,002	-,008	1,1439	,002	,156	1	103	,694

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,204	1	,204	,156	,694 ^b
	Residual	134,787	103	1,309		
	Total	134,990	104			

a. Dependent Variable: RATA1S15

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,309	,768		8,216	,000
	Lingkungan Kerja	-,048	,122	-,039	-,395	,694

a. Dependent Variable: RATA1S15

4. Pengaruh secara bersama-sama antara *Leader Member Exchange* (LMX), karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri.

Berdasarkan hasil interaksi antara *Leader Member Exchange* (LMX), karakteristik individu dan lingkungan kerja koefisien regresi 0,398 dan tingkat signifikan $0,000 > 0,05$. Dengan demikian hipotesis keempat (H_4): *Leader Member Exchange* (LMX), karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja Pegawai, diterima. Hasil penelitian ini dapat dikatakan bahwa secara bersamaan antara *Leader Member Exchange* (LMX), karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena hasil tingkat signifikan $0,000 > 0,05$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh antara *Leader Member Exchange* (LMX), karakteristik individu dan lingkungan kerja membawa efek secara bersamaan terhadap kinerja pegawai dalam organisasi. Disamping itu hasil penelitian ini sama dengan teori bawah apabila *Leader Member Exchange* (LMX), karakteristik individu dan lingkungan kerja yang baik akan dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai.

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
Y1	105	6	1	7	613	5,84	1,630	2,656
Y2	105	5	2	7	593	5,65	1,641	2,692
Y3	105	6	1	7	620	5,90	1,497	2,241
Y4	105	6	1	7	663	6,31	1,296	1,679
Y5	105	5	2	7	602	5,73	1,637	2,678
Y6	105	6	1	7	640	6,10	1,451	2,106
Y7	105	6	1	7	639	6,09	1,449	2,098
Y8	105	6	1	7	612	5,83	1,626	2,643
Y9	105	5	2	7	611	5,82	1,524	2,323
Y10	105	6	1	7	621	5,91	1,481	2,195
Y11	105	5	2	7	640	6,10	1,341	1,799
Y12	105	5	2	7	629	5,99	1,376	1,894
Y13	105	4	3	7	661	6,30	1,176	1,383
Y14	105	5	2	7	666	6,34	1,167	1,362
Y15	105	5	2	7	634	6,04	1,322	1,749
Valid N (listwise)	105							

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,844
Approx. Chi-Square		2617,332
Bartlett's Test of Sphericity	df	105
	Sig.	,000

Communalities

	Initial	Extraction
Y1	1,000	,837
Y2	1,000	,881
Y3	1,000	,856
Y4	1,000	,246
Y5	1,000	,893
Y6	1,000	,850
Y7	1,000	,790
Y8	1,000	,843
Y9	1,000	,799
Y10	1,000	,848

Y11	1,000	,739
Y12	1,000	,815
Y13	1,000	,683
Y14	1,000	,346
Y15	1,000	,807

Extraction Method: Principal
Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	8,434	56,225	56,225	8,434	56,225	56,225
2	2,799	18,662	74,887	2,799	18,662	74,887
3	,962	6,415	81,302			
4	,772	5,146	86,448			
5	,509	3,395	89,843			
6	,427	2,846	92,689			
7	,342	2,279	94,969			
8	,274	1,828	96,797			
9	,219	1,459	98,256			
10	,087	,581	98,836			
11	,074	,497	99,333			
12	,061	,408	99,741			
13	,036	,238	99,979			
14	,002	,011	99,991			
15	,001	,009	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component	
	1	2
Y1	,897	-,181
Y2	,925	-,162
Y3	,914	-,145
Y4	,489	-,080
Y5	,911	-,251
Y6	,901	-,196

Y7	,867	-,193
Y8	,900	-,184
Y9	,886	-,122
Y10	,911	-,136
Y11	,519	,685
Y12	,397	,811
Y13	,465	,683
Y14	,332	,486
Y15	,360	,823

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

a. 2 components extracted.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,939	15

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10 Y11 Y12 Y13 Y14 Y15
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, RATANEWX ^b		Enter

a. Dependent Variable: RATA1S15

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,631 ^a	,398	,380	,8968	,398	22,278	3	101	,000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, RATANEWX

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	53,755	3	17,918	22,278	,000 ^b
	Residual	81,236	101	,804		
	Total	134,990	104			

a. Dependent Variable: RATA1S15

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, RATANEWX

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,591	,836		1,904	,060
	RATANEWX	,516	,099	,482	5,233	,000
	Karakteristik Individu	,205	,084	,224	2,441	,016
	Lingkungan Kerja	-,002	,096	-,002	-,021	,983

a. Dependent Variable: RATA1S15

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data mengenai pengaruh *Leader Member Exchange (LMX)*, karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh *Leader Member Exchange (LMX)* terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri sebesar 36 %
2. Terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri sebesar 22 %
3. Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri sebesar -0,08 %
4. Terdapat pengaruh *Leader Member Exchange (LMX)*, Karakteristik individu dan lingkungan kerja secara bersamaan terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri sebesar 38 %

B. Saran

Adapun saran-saran bagi penelitian yang akan datang, antara lain :

1. Leader Member Exchange (LMX) terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri harus lebih ditingkatkan Kembali;
2. Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri perlu ditingkatkan dengan kesadaran masing-masing individu;
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri agar lebih ditingkatkan kondusifitasnya;
4. Pengaruh Leader Member Exchange (LMX), Karakteristik individu dan lingkungan kerja secara bersamaan terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri perlu ditingkatkan Kembali.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU-BUKU

Nenobais, Harry, 2020. *Servant Leadership*. Lautan Pustaka.

Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.

Hasibuan, S.P. Malayu. 2009. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Imam Ghozali, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2009, *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Penerbit Refika Aditama, Bandung.

Moehariono, 2012, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Edisi Revisi. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Munandar, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jurnal Manajemen Desember 2007.

Narmodo dan Wajdi 2009, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Edisi 2, BPFE, Yogyakarta.

Nawawi, Hajari H., 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gajah Mada Univercity Press, Yogyakarta.

Nimran Umar, 2009. *Perilaku Organisasi*, Cetakan Pertama, Laros, Sidoarjo.

Nitisemito, A.S. 2010, *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia

Notoatmojo, K, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bima Aksara, Jakarta.

Nuraini, Rahmawati Eka. 2012. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif*. Ekonesia: Yogyakarta.

- Prawirosentono, 2009, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif*. Ekonesia: Yogyakarta.
- Robbins, S.P., S. Judge, 2008, *Organizational Behaviour : Concepts, Controversus and Aplications*, New York, Prentice Hall
- Sedarmayanti, 2009, *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik) Dalam Rangka Otonomi Daerah : Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisien Melalui Rekstrukturisasi dan Pemberdayaan*, Cetakan kedua, Mandar Maju, Bandung.
- Siagian P. Sondang, 2009, *Teori Pengembangan Organisasi*, Jakarta, Bumi Aksara, Sinar Grafika Offset
- Stoner, James A.F. dan R. Edward Freeman. 2009. *Management*. Fourth Edition. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Sutrisno Hadi, 2006. *Metode Penelitian Riset*, Yayasan Penerbit Fakultas Biologi UGM. Yogyakarta.
- Umar Husein, 2011. *Metode Riset Bisnis*, Jakarta, Gramedia Pustaka Utama.
- Wahyudi, 2004. *Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, Asia dan Timur Jauh, Bumi Aksara, Jakarta.
- Wirawan, 2013, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta, Salemba Empat.
- Yusuf, 2010, *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Yuwono, Hariandja, M, T, E. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT Grasindo. Jakarta. Hal 291-292.

B. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang *Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*.

C. JURNAL LAINNYA

Dian Romel, 2011, Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Di Unikom, *Jurnal Ekonomi Universitas Komputer Indonesia*

Arianto, 2013, Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar, *Jurnal Economia*, Volume 9, Nomor 2, Oktober 2013

Artana, 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di Maya Ubud Resort & Spa. *Jurnal Perhotelan dan Pariwisata*, 2(1):h:66

Ghezanda, Sunuharyo dan Susilo, 2013, Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Terminal Bahan Bakar Minyak Malang), *Jurnal Ilmu Administrasi*

Budianto dan Katini, 2015, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta, *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang | Vol. 3, No.1, Oktober 2015*

Crissida, 2013, Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Summit Oto Finance Cabang Jember, *Jurnal Manajemen Ekonomi Universitas Jember*

Joko Setiawan, 2013, Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Awetama Bina Reksa, *Jurnal Akademi Akuntansi Permata Harapan Vol II, No 01 ISSN: 2302-6847. Hal. 55-70*

Kharisma, 2013, Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Setya Usaha Di Kabupaten Jepara, *Jurnal Manajemen Ekonomi Universitas Negeri Semarang*

Kimberley Breevaart, 2015, Leader-member exchange, work engagement, and job performance, *Article In Journal Of Managerial Psychology · January 2015*

Octaviana, Nur, 2011. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan (Pada PT. Mirota

Kampus di Yogyakarta). *Jurnal Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional "Veteran", Yogyakarta.*

- Permana, Hafidz Indra., 2011, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Retention & Administrasi PT. Indosat, Tbk Cabang Malang), *Jurnal Ekonomi Universitas Brawijaya Malang*
- Putra, R, H, H. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur Surabaya Timur. *Jurnal Ekonomi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surabaya.*
- Riska Yunita, Paranoan dan Gunthar Riady, 2014, Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur, *eJournal Administrative Reform, 2014, 1 (2): 795-806*
- Suprayitno dan Sukir. 2009. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia 2 (1) : 23-34.*
- Dawes, John, 2008. *Do Data Characteristics Change According to the number of Scale Points Used? An experiment using 5-point, 7-point and 10 point scales.* International Journal of Market Research, 50 (1), 61-77
- Sukarjati, Minarsih dan Warso, 2016, Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Semarang, *Journal of Management Vol.02 No.02 , Maret 2016*
- Susetyo, Kusmaningtyas, Tjahjono, 2014, Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya, *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen April 2014, Vol. 1 No.1. hal. 83 – 93*
- Utari, 2015, Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pendapatan

Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Wonogiri), *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta*

Yakin, Handoko dan Sutrisno (2013), Pengaruh Implementasi Kebijakan, Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Sekretaris Desa Di Kabupaten Mojokerto, *Jurnal Administrasi Publik Juni 2013, Vol. 11, No. 1, Hal. 129 -145*

Yasa dan Utama, 2014, Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Karma Jimbaran, *Jurnal Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali Indonesia*

D. SUMBER-SUMBER LAINNYA

Presilia dan Octavia. 2012. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. <http://thesis.binus.ac.id/doc/lain-lain/2012-1-00435-MN%20rngksn.pdf>.

Sukmasari, 2011, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Insentif, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Semarang, *Tesis Manajemen Universitas Dian Nuswantoro Semarang*.

RIWAYAT HIDUP

I. DATA PRIBADI

1. Nama : Eggietya Candra Bayu Minata
2. Tempat, Tgl Lahir : Boyolali, 7 Agustus 1992
3. Jenis Kelamin : Laki-Laki
4. Agama : Islam
5. Status Perkawinan : Kawin
6. Alamat : Jalan Pahlawan Revolusi, no.2
RT.01/RW.02 Pondok Bambu, Kec.
Duren Sawit Jakarta Timur

II. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SD : SD Negeri 1 Cepogo Tahun 2005
2. SLTP : SMP Negeri 4 Boyolali Tahun 2008
3. SMA : SMA Negeri 3 Boyolali Tahun 2011
4. DIPLOMA IV : IPDN Tahun 2015