

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SERTA LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING STUDI PADA KANTOR SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN AGAM (LUBUK BASUNG)

Ayu Fransisca Puji Lestari¹, Mondra Neldi²,
Chintya Ones Charly³

Program Studi Manajemen¹, Manajemen², Manajemen³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis¹, Fakultas Ekonomi dan Bisnis²,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis³
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang¹,
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang²,
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang³

fransiscaayu371@gmail.com¹, mondraneldi@gmail.com²,
chintyaonescharli@upiyptk.ac.id³

Received: January 15, 2023. **Revised:** February 17, 2024. **Accepted:** February 21, 2024
Issue Period: Vol.8 No.2 (2024), Pp.261-280

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan serta Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. Populasi penelitian ini adalah pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Agam. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan Metode Sensus dengan sampel 58 pegawai. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) SmartPLS 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai, Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai melalui Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai melalui Motivasi Kerja, kontribusi Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja sebesar 74,2% terhadap Motivasi Kerja, serta kontribusi Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja sebesar 79,9% terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.

Kata Kunci : Produktivitas Kerja Pegawai, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja.

pppppppp



DOI: 10.52362/jisamar.v8i2.1427

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Abstract: *This study aims to determine the influence of Leadership Style and Work Environment on Employee Work Productivity with Work Motivation as an Intervening Variable. The population of this study was employees of the Secretariat of the Regional People's Representative Council of Agam Regency. The sampling technique in this study used the Census Method with a sample of 58 employees. Data collection techniques through questionnaires that have been tested for validity and reliability. The data analysis technique in this study uses the SmartPLS 3 Structural Equation Modeling (SEM) method. The results showed that Leadership Style has a positive and significant effect on Work Motivation, Work Environment has a positive and significant effect on Work Motivation, Leadership Style has a positive and insignificant effect on Employee Work Productivity, Work Environment has a positive and insignificant effect on Employee Work Productivity, Work Motivation has a positive and significant effect on Employee Work Productivity, Leadership Style has a positive and significant effect on Employee Work Productivity through Work Motivation, Work Environment has a positive and significant effect on Employee Work Productivity through Work Motivation, the contribution of Leadership Style and Work Environment of 74.2% to Work Motivation, and the contribution of Leadership Style, Work Environment and Work Motivation of 79.9% to Employee Work Productivity.*

Keywords: *employee work productivity, leadership style, work environment, work motivation.*

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia didalam suatu organisasi selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan organisasi tidak mungkin tercapai tanpa peran aktif dari sumber daya manusia yang ada di dalam suatu organisasi, meskipun peralatan dan teknologi yang dimiliki canggih dan modern.

Seiring dengan perkembangan zaman, terutama pada abad 21 ini banyak sekali organisasi yang kurang memperhatikan keberlangsungan organisasinya. Padahal seiring dengan semakin pesatnya perkembangan dari tahun ketahun, organisasi perlu memperhatikan jalannya organisasi agar dapat bertahan ditengah era globalisasi ini.

Menurut [1] manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya baik itu sumberdaya manusia maupun sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu atau tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi. Secara umum manajemen memiliki unsur-unsur yang terdiri dari enam unsur yaitu : men, money, methode, materials, machines, dan market.

Menurut [2] manajemen sumber daya manusia adalah sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi system perencanaan, penyusunan personalia, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan perburuhan yang mulus.

Menurut [3] Gaya kepemimpinan adalah cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu posisi kunci dimana seorang pemimpin harus bisa mempengaruhi, mengarahkan dan menunjukkan kemampuannya agar semua tujuan organisasi bisa tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan. Menurut [4] gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Gaya kepemimpinan seseorang sebenarnya terletak pada peran bawahan dalam memberikan penilaian perilaku dari pemimpin ketika mereka berhubungan dengan bawahannya. apabila para bawahan memberikan tanggapan positif dan berusaha memenuhi harapan pemimpinnya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka dapat disebut sebagai kepemimpinan yang efektif.

pppppppp



DOI: 10.52362/jisamar.v8i2.1427

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Menurut [5] Lingkungan kerja merupakan keadaan sosial, psikis & materi, yang berada di sekitar tempat dimana pegawai dipekerjakan. Lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai kondisi sarana dan prasarana serta hubungan interaksi sosial antar pegawai dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja akan menentukan kenyamanan seseorang dalam bekerja. Semakin baiknya lingkungan kerja akan mengakibatkan pencapaian produktivitas kerja secara global dengan hasil maksimal. Dalam penelitian ini, lingkungan kerja dapat digambarkan dengan kondisi ruang kerja yang dapat memungkinkan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Agam, Lubuk Basung. Terbatasnya penggadaaan ruang dapat mengakibatkan pegawai kurang nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Dapat dikatakan lingkungan kerja mampu mempengaruhi produktivitas kerja seseorang

Menurut [6] motivasi adalah suatu keadaan atau energi yang menggerakkan seorang pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Motivasi merupakan suatu dorongan untuk melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuannya, yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri maupun dari luar individu. Menurut [7] motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut [8] motivasi kerja adalah keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu tugas kerja yang diamanatkan padanya sehingga ia dapat mencapai tujuan organisasinya.

Menurut [9] produktivitas kerja adalah ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan. Menurut [10] produktivitas kerja adalah suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk seorang tenaga kerja. Menurut [11] produktivitas kerja adalah meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien.

Sekretariat DPRD Kabupaten Agam merupakan unsur pelayanan terhadap Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Agam. Peran serta lembaga Sekretariat DPRD memiliki arti penting karena memfasilitasi lembaga DPRD melalui alat kelengkapannya agar senantiasa dapat menampung dan menyalurkan aspirasi masyarakat secara proporsional sebagai wujud dari fungsi sebagai perwakilan rakyat. Peran serta lembaga DPRD sesuai Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, mempunyai arti penting mengingat lembaga legislatif di daerah mempunyai fungsi pengawasan (controlling), fungsi penyusunan Peraturan Daerah (Legislasi) serta fungsi anggaran (Budgeting). Sekretariat DPRD memfasilitasi DPRD sebagai mitra sejajar eksekutif untuk bersama-sama dalam menentukan kebijakan Pemerintah Daerah berbasis potensi Sumber Daya Daerah, aspirasi masyarakat serta kepentingan yang selaras dengan kebutuhan daerah. Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah merupakan unsur pelayanan terhadap DPRD. Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dipimpin oleh seorang Sekretaris yang bertanggung jawab kepada Pimpinan DPRD dan secara administratif dibina oleh Sekretaris Daerah. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Agam beralamat di Jalan Jendral Sudirman, Lubuk Basung, Kec. Lubuk Basung, Kabupaten Agam, Sumatera Barat, Indonesia.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti bahwa salah satu persoalan dan permasalahan yang ada di kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Agam saat ini mengenai persoalan bagaimana meningkatkan Produktivitas Kerja para pegawai. Terdapat beberapa indikator yang dapat berpengaruh dalam upaya meningkatkan produktivitas yang efektif dan efisien dalam organisasi antara lain adalah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja. Produktivitas merupakan sikap mental yang mempunyai pandangan bahwa untuk kehidupan hari ini akan lebih baik dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini. Secara umum produktivitas adalah perbandingan atau rasio antara output dan input. Penggunaan rasio ini harus memperhatikan aspek pegawai (kualitas dan jumlah), aspek kepemimpinan (pengarahan dan pembinaan) maupun aspek sasaran kerja yang harus dicapai disamping kapasitas mesin pengelolanya (teknologi). Karena faktor manusia merupakan faktor produktivitas yang terpenting, maka dalam pengelolaannya pun harus berbeda dari faktor produksi yang lain.

Berdasarkan data pencapaian kinerja pelayanan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Agam, diketahui bahwa kinerja pegawai masih belum stabil, hal ini dapat kita lihat pada realisasi indikator

pppppppp



DOI: 10.52362/jisamar.v8i2.1427

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

ketiga yaitu Meningkatnya Persentase Rasio Jumlah Peraturan Daerah Terhadap Prolegda tepatnya pada realisasi capaian tahun ke 2016-2020, yang hanya bernilai 75,70,80,dan 75, Sedangkan target indikatornya yaitu 100.

Produktivitas kerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Agam dari tahun 2016 sampai tahun 2020 masih naik turun, ada target yang tercapai dan ada pula target yang tidak tercapai. Hal ini menyebabkan kesulitan dalam penilaian pencapaian produktivitas kerja pegawai disebabkan adanya perbedaan antara target dan realisasi dalam data pencapaian target.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa masih terdapat faktor-faktor yang menyebabkan naik turunnya produktivitas kerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Agam. Diantaranya kurangnya penguasaan terhadap tugas yang telah diberikan pemimpin kepada pegawai. Hal tersebut dapat dilihat dari Produktivitas Kerja yang dilakukan oleh pegawai kurang berjalan dengan baik sehingga berdampak pada Produktivitas kerja pegawai yang kurang optimal dari apa yang telah ditentukan oleh organisasi.

Tabel 2 Data Absensi Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Agam Pada Bulan Januari-Oktober 2023

Bulan	Jumlah Pegawai	Keterangan Hadir/Tidak Hadir							Persentase
		TA	TM	PC	TC	C	DL	TK	
Januari	58	2	20	9	6	4	21	15	22%
Februari	58	0	35	11	9	5	23	18	29%
Maret	58	1	25	17	7	2	23	21	27%
April	58	0	25	17	9	2	18	18	25%
Mei	58	0	18	15	2	2	23	11	20%
Juni	58	0	10	14	1	2	19	14	17%
Juli	58	2	25	20	6	3	18	18	26%
Agustus	58	2	30	25	9	5	20	17	31%
September	58	0	20	26	10	4	22	20	29%
Oktober	58	0	12	9	3	0	22	7	15%
Total	58	7	220	163	62	29	209	159	24%

Sumber : Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Agam

Berdasarkan tabel 2, Dengan keterangan dari absensi tersebut dapat terlihat banyaknya pegawai yang tidak dapat bekerja, sehingga dapat mengganggu kinerja pegawai dari organisasi tersebut, terlalu banyak nya pegawai yang tidak hadir dapat mengganggu produktivitas pegawai tersebut, produktivitas kerja pegawai akan hilang seiring banyak nya hari kerja yang terbuang saat pegawai tidak datang untuk bekerja. Pegawai yang tidak memiliki disiplin dalam bekerja yang baik, seperti alpha tanpa keterangan, akan membuang waktu kerja nya sendiri, sehingga harus mengejar target nya di lain hari, dengan begitu kerja yang di lakukan pegawai akan susah dan dikejar waktu. Maka dengan begitu faktor apa yang menjadi alasan si pegawai sering alpha dalam bekerja. Apakah dengan faktor kepemimpinan yang tidak sesuai dengan karakteristik pegawai sehingga pegawai bekerja tidak nyaman ataupun lingkungan kerja didalam organisasi yang kurang kondusif, sehingga membuat para pegawai organisasi jenuh dalam pekerjaannya, atau ada faktor keluarga yang melatarbelakangi pekerja sehingga mengakibatkan alpha tanpa keterangan yang terlihat dari data tabel absensi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Sihombing, 2022) pada karyawan PT.Multi Guna Equipment, dimana hasil penelitiannya mengatakan bahwa Gaya Kepemimpinan yang ada pada PT. Multi Guna Equipment berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan, dengan kata lain semakin baik Gaya Kepemimpinan yang ada, maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja karyawan yang akan capai pada PT. Multi Guna Equipment, dan ada juga penelitian yang dilakukan oleh (Kurnia & Purba, 2022) pada pegawai Kantor Camat Minas Kabupaten Siak dimana diperoleh hasil penelitian, yakni adanya pengaruh secara signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Minas Kabupaten Siak.

pppppppp



DOI: 10.52362/jisamar.v8i2.1427

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Selain itu, dalam penelitian (Syahputra Reonaldi et al., 2022) pada pegawai Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo, Berdasarkan hasil penelitiannya maka diperoleh hasil yakni terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja sangat signifikan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai. Semakin baik pengaturan lingkungan kerja, semakin baik pula produktivitas kerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja selalu menjadi aspek utama yang menjadi perhatian pemimpin organisasi dalam rangka mendorong produktivitas anggota organisasinya.

Penelitian lain yang dilakukan oleh (Wau, 2022) pada pegawai dinas UPTD Puskesmas Bawomataluo kecamatan Fanayama Kabupaten Nias Selatan menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai pada UPTD Puskesmas Bawomataluo. Selain itu dalam penelitian (Prawoto & Hasyim, 2022) pada karyawan PT.Manufakturing Cikarang, menyatakan bahwasannya Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan PT Manufakturing Cikarang Artinya, jika Motivasi kerja di suatu perusahaan dapat diterapkan dengan baik, maka Produktivitas kerja yang dirasakan sebagian besar karyawan akan meningkat.

Dari teori para ahli, fenomena dilapangan dan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan serta Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Sekretariat dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi pada Kantor DPRD Agam (Lubuk Basung)”.

II. METODE DAN MATERI

METODE

Pada penelitian ini metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Objek dari penelitian ini adalah Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Agam (Lubuk Basung). Populasinya adalah pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Agam (Lubuk Basung) yang berjumlah 58 orang. Dalam penelitian ini populasinya menjadi sampel karena jumlahnya tidak terlalu besar, maka dengan teknik *probability sampling* yaitu sampling jenuh jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 58 orang pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Agam (Lubuk Basung). Data diambil dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden (sampel), dimana kuesioner telah disusun untuk melihat pendapat responden akan pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, terhadap produktivitas kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Kuesioner berisi pertanyaan tertutup yang pilihan jawabannya mengacu pada skala linkert dengan skort 5 untuk sangat setuju, skort 4 untuk setuju, skort 3 untuk netral, skort 2 untuk tidak setuju, skort 1 untuk sangat tidak setuju.

Dafinisi Operasional

Pada penelitian ini digunakan 3 variabel *dependent* atau variabel terikat yaitu produktivitas kerja pegawai (Y), variabel *independent* atau variabel bebas yang terdiri dari gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), dan variabel intervening yaitu variabel penyela/antara yang terletak diantara variabel independen dan dependen yaitu motivasi kerja (Z).

Untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan digunakan indikator kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengambil keputusan, kemampuan mengendalikan emosi, tanggung jawab yang terdiri dari 10 pertanyaan. Untuk mengatur variabel lingkungan kerja digunakan indikator suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja, penerangan ditempat kerja, sirkulasi udara ditempat kerja, kebisingan ditempat kerja, keamanan di tempat kerja yang terdiri dari 14 pertanyaan. Untuk mengukur variabel produktivitas kerja pegawai digunakan indikator kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri dan efisiensi yang terdiri dari 10 pertanyaan. Sedangkan untuk variabel motivasi kerja digunakan indikator fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, aktualisasi diri yang terdiri dari 10 pertanyaan.

Metode Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis ini bermaksud untuk menggambarkan karakteristik masing- masing variabel penelitian. Dengan cara menyajikan data ke dalam tabel distribusi frekuensi, yang menggambarkan tingkat frekuensi dan persentase (%) dari masing-masing jawaban responden pada skala likert serta menginterpretasikannya. Analisis

pppppppp



DOI: 10.52362/jisamar.v8i2.1427

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

ini tidak menghubungkan-hubungkan satu variabel dengan variabel lainnya. Untuk mendapatkan rata-rata skor masing-masing indikator dalam pernyataan yang terdapat dalam kuesioner dipakai rumus berikut :

$$\text{Rata-rata Skor} = \frac{\sum Fi \times W0}{\sum i}$$

Dimana : $\sum Fi$ = total frekuensi ke i

$W0$ = bobot

$\sum I$ = total frekuensi

Sedangkan untuk mencari Tingkat Capaian Responden (TCR) digunakan rumus berikut :

$$\text{TCR} = \frac{\text{Rata-rata Skor}}{5} \times 100$$

Analisis Struktural Equation Modeling (SEM) dengan Partial Least Square (PLS)

Dalam Penelitian ini menggunakan alat analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan program Partical Least Square (PLS). Menurut [12] Partical Least Square (PLS) merupakan pendekatan berbasis komponen untuk pengujian model persamaan struktural atau biasa disebut SEM. Partial Least Square (PLS) didasarkan pada gagasan yang memiliki dua prosedur atau interaktif yang menggunakan estimasi kuadrat terkecil untuk model tunggal dan multi-komponen. Dengan menerapkan prosedur, algoritma ini bertujuan untuk meminimalkan varians dari semua variabel dependen, oleh karena itu penyebab dan arah antara semua variabel perlu didefinisikan secara jelas. Partial Least Square (PLS) terbagi atas model pengukuran dan model struktural. Partial Least Square (PLS) merupakan metode yang power full oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi. Data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama) dan ukuran sampel tidak harus besar.

Tahapan analisis data SEM dengan menggunakan Software Partial Least Square (PLS) menurut [13] yaitu sebagai berikut :

Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)

Suatu Konsep dan model penelitian tidak dapat diuji dalam suatu model prediksi hubungan relasional atau kausal jika belum melewati tahapan purifikasi dalam model pengukuran. Model pengukuran sendiri digunakan untuk menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrumen.

a. Uji Validitas

- 1) *Convergent Validity*, berhubungan dengan prinsip bahwa pengukuran-pengukuran dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. *Convergent Validity*, dinilai berdasarkan loading faktor (korelasi antara skort item atau skort komponen dengan skort konstruk). Indikator dianggap valid jika memiliki nilai *AVE (Average Variance Extranced)* diatas 0,5 atau memperlihatkan seluruh *Outer Loading* dimensi variabel memiliki nilai > 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengukuran tersebut memenuhi kriteria validitas konvergen.
- 2) *Discriminant Validity*, berhubungan dengan prinsip bahwa pengukuran-pengukuran konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. *Discriminant Validity*, dinilai berdasarkan cross loading, model ini mempunyai discriminant validity yang cukup jika nilai cross loading lebih dari 0,7 dalam satu variabel.

b. Uji Reliabilitas

Untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Akan tetapi penggunaan *Crinbach's Alpha* akan memberikan nilai yang lebih rendah sehingga Irbih disarankan untuk menggunakan *Composite Reliability* dalam menguji reliabilitas suatu konstruk. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0.7 dan *Composite Reliability* > 0.7

pppppppp



DOI: 10.52362/jisamar.v8i2.1427

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Inner Model merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antara variabel laten. Dalam mengevaluasi struktur model pada penelitian ini digunakan *Coefficient Of Determinan* (R^2) dan *Path Coefficient* (β). Hal ini digunakan untuk melihat dan meyakinkan hubungan antara konstruk yang dibuat.

1. *Coefficient of Determinan* (R^2) atau disebut juga R-square. Pengujian *Inner model* dalam PLS 3.0 dievaluasi dengan menggunakan *R-square* (R^2) untuk melihat besarnya pengaruh yang diterima konstruk endogen dari konstruk eksogen. Nilai R^2 juga digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel eksogen terhadap variabel endogen. *R-Square* (R^2) memiliki nilai 0.75, 0.50, 0.25 menunjukkan model kuadrat, moderate, dan lemah.
2. *Path Coefficient* (β) merupakan nilai koefisien jalur atau besarnya hubungan atau pengaruh konstruk laten. Dilakukan dengan prosedur *Bootstrapping Path Coeffisients* merupakan suatu metode penelitian yang digunakan untuk menguji kekuatan hubungan langsung dan tidak langsung diantara variabel.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode *resampling Bootstrap*. Statistik uji yang digunakan adalah statistik t atau uji t. Penerapan metode *resampling*, memungkinkan berlakunya data berdistribusi bebas (*distribution free*) tidak memerlukan asumsi distribusi normal, serta tidak memerlukan sampel yang besar (direkomendasikan sampel minimum 30). Untuk pengujian signifikan hipotesis penelitian, dilakukan melalui penelitian nilai koefisien *path* atau *inner model* yang ditunjukkan oleh nilai T-Statistik atau T-hitung dibandingkan dengan nilai T-tabel sebesar 1,96 pada kesalahan menolak data sebesar alpha 5% sebagai berikut :

- a) Jika nilai T-Statistik > dari 1,96 maka hipotesis diterima.
- b) Jika nilai T-Statistik < dari 1,96 maka hipotesis ditolak.

Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada pengujian *inner model* yaitu :

1. T-Statistik
Variabel eksogen dinyatakan signifikan pada variabel endogen apabila hasil t-statistik lebih besar dari t-tabel.
2. *Path Coeffisients*
Nilai *path coeffisients* menunjukkan koefisien hubungan antara variabel laten dengan variabel laten lainnya.
3. Pengujian variabel intervening
Pengujian variabel intervening ini dapat dilihat dari perbandingan pengaruh langsung dengan perhitungan *bootstrapping*.

MATERI

Produktivitas Kerja Pegawai

Menurut [14] produktivitas kerja adalah ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan. Menurut [15] produktivitas kerja adalah suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk seorang tenaga kerja. Menurut [16] faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah, Motivasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja, Kompensasi, Pendidikan, Keterampilan, Gizi dan Kesehatan, Lingkungan dan Iklim Kerja, Teknologi, Kesempatan Berprestasi.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu posisi kunci dimana seorang pemimpin harus bisa mempengaruhi, mengarahkan dan menunjukkan kemampuannya agar semua tujuan organisasi bisa tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan. Menurut [17] gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. [18] gaya kepemimpinan yang paling efektif bervariasi dengan kesiapan karyawan, kesiapan sebagai keinginan untuk berprestasi, kemauan untuk menerima tanggung jawab dan kemampuan yang berhubungan dengan tugas, keterampilan dan pengalaman.

Menurut [19] ada empat faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut :

- a. Karisma: memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga, mendapatkan respek dan kepercayaan.

pppppppp



DOI: 10.52362/jisamar.v8i2.1427

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

- b. Inspirasi: mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan usaha, mengekspresikan ada tujuan penting dalam cara yang sederhana.
- c. Simulasi intelektual dapat: menunjukkan intelegensi, rasional, pemecahan masalah secara hati-hati.
- d. Memerhatikan staf secara individu: bisa menunjukkan perhatian terhadap pribadi, memperlakukan karyawan secara individual, melatih, menasehati.

Lingkungan Kerja

Menurut [20] Lingkungan kerja merupakan keadaan sosial, psikis & materi, yang berada di sekitar tempat dimana pegawai dipekerjakan. Lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai kondisi sarana dan prasarana serta hubungan interaksi sosial antar pegawai dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja akan menentukan kenyamanan seseorang dalam bekerja. Semakin baiknya lingkungan kerja akan mengakibatkan pencapaian produktivitas kerja secara global dengan hasil maksimal.

Menurut [21] faktor-faktor yang berkaitan dengan lingkungan organisasi untuk mendukung keberhasilan dan kemajuan organisasi yaitu hubungan kerja, tingkat kebisingan lingkungan kerja, peraturan kerja, penerangan, siklus udara, serta keamanan, yang akan dijabarkan sebagai berikut, Hubungan Kerja, Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja, Peraturan Kerja, Penerangan, Siklus Udara dan Keamanan.

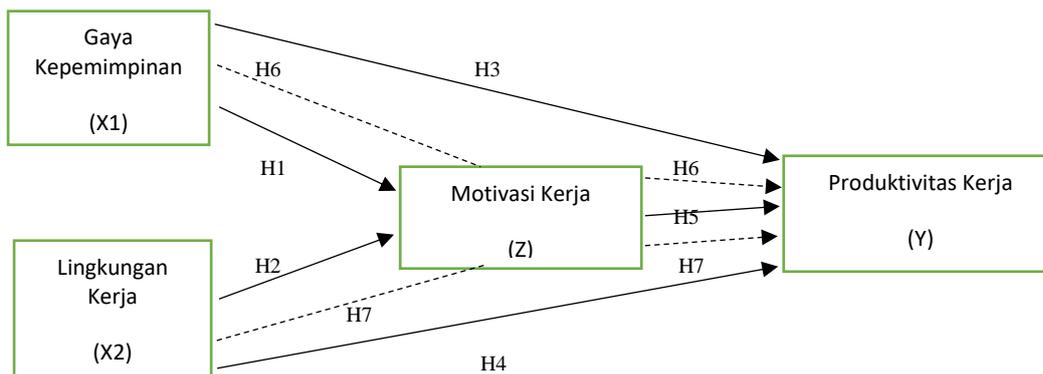
Motivasi Kerja

Menurut [22] motivasi adalah suatu keadaan atau energi yang menggerakkan seorang pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Motivasi merupakan suatu dorongan untuk melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuannya, yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri maupun dari luar individu. Menurut [23] motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut [24] terdapat beberapa aspek yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu sebagai berikut :

- a. Rasa aman dalam bekerja
- b. Mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif
- c. Lingkungan kerja yang menyenangkan
- d. Penghargaan atas prestasi kerjaa
- e. Perlakuan yang adil dari manajemen

Kerangka Pikir dan Hipotesis



Gambar 1 Kerangka Berfikir

Berdasarkan kerangka pikir diatas, maka hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Diduga ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Agam, Lubuk Basung pada tahun 2023.

H2 : Diduga ada pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai sekretariat DPRD

pppppppp



DOI: 10.52362/jisamar.v8i2.1427

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

- Kabupaten Agam, Lubuk Basung pada tahun 2023.
- H3 : Diduga ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Agam, Lubuk Basung pada tahun 2023.
- H4 : Diduga ada pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Agam, Lubuk Basung pada tahun 2023.
- H5 : Diduga ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Agam, Lubuk Basung pada tahun 2023.
- H6 : Diduga ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai sekretariat melalui motivasi kerja pada DPRD Kabupaten Agam, Lubuk Basung pada tahun 2023.
- H7 : Diduga ada pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai sekretariat melalui motivasi kerja pada DPRD Kabupaten Agam, Lubuk Basung pada tahun 2023

III. PEMBAHASA DAN HASIL PEMBAHASAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan responden 58 pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Agam. Data yang diperoleh dari kuesioner yang disebarkan ke responden berisi 10 pertanyaan mengenai gaya kepemimpinan (X1), 14 pertanyaan mengenai lingkungan kerja (X2), 10 pertanyaan mengenai produktivitas kerja pegawai (Y) dan 10 pertanyaan mengenai motivasi kerja (Z), serta pertanyaan mengenai karakteristik demografi responden seperti jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja di kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Agam. Pertanyaan-pertanyaan untuk gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, produktivitas kerja pegawai dan motivasi kerja merupakan pertanyaan tertutup yang menyatakan persetujuan responden dengan pilihan jawaban yang mengacu ke skala linkert. Pertanyaan-pertanyaan yang membangun variabel gaya kepemimpinana, lingkungan kerja, produktivitas kerja pegawai, dan motivasi kerja harus valid dan reliable.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dimulai dari analisis karakteristik responden. Analisis deskriptif karakteristik demografi responden memberikan gambaran umum mengenai ciri-ciri demografi responden yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja di kantor sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah kabupaten agam.

Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Agam (lubuk basung) terdiri dari 24 pegawai laki-laki dan 34 pegawai perempuan. Berdasarkan karakteristik usia pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Agam yaitu 17 orang berusia 17-24 tahun, 24 orang berusia 25-34 tahun, 12 orang berusia 35-49 tahun, 4 orang berusia 50-64 tahun dan 1 orang berusia >65 tahun. Untuk pendidikan terakhir pegawai yaitu 21 orang berpendidikan SMA/Sederajat, 29 orang berpendidikan S1, dan 8 orang berpendidikan S2. Berdasarkan lama bekerja ada 41 orang dengan masa kerja 1-5 tahun, 12 orang dengan masa kerja 6-10 tahun, 2 orang dengan masa kerja 11-15 tahun, ada 2 orang dengan masa kerja 16-20 tahun, dan ada 1 orang pegawai dengan masa kerja >21 tahun.

Analisis deskriptif juga dilakukan dari analisis rata-rata skor untuk masing-masing variabel. Dengan cara menyajikan data kedalam tabel distribusi frekuensi, menghitung nilai rata-rata, skor total, dan tingkat pencapaian responden (TCR) serta menginterpretasikannya dari masing-masing variabel yang diteliti. Analisis rata-rata skor menunjukkan kesetujuan responden akan pertanyaan-pertanyaan yang mencerminkan variabel yang digunakan.

Distribusi frekuensi skor total tingkat capaian responden untuk variabel produktivitas kerja pegawai yang dibangun dari 10 pertanyaan adalah bernilai 86. Nilai ini berada pada rentang 80%-89% yang berarti produktivitas kerja kerja baik atau responden menyatakan setuju. Distribusi frekuensi skor total tingkat capaian responden untuk variabel gaya kepemimpinan yang dibangun dari 10 pertanyaan adalah bernilai 85. Nilai ini berada pada rentang 80%-89% yang berarti gaya kepemimpinan baik atau responden menyatakan setuju. Distribusi frekuensi skor total tingkat capaian responden untuk variabel lingkungan kerja yang dibangun dari 14 pertanyaan adalah bernilai 85. Nilai ini berada pada rentang 80%-89% yang berarti lingkungan kerja baik atau responden menyatakan setuju. Dan distribusi frekuensi skor total tingkat capaian responden untuk variabel motivasi kerja yang dibangun dari 10 pertanyaan adalah bernilai 89. Nilai ini berada pada rentang 80%-89% yang berarti motivasi kerja baik atau responden menyatakan setuju.

pppppppp



DOI: 10.52362/jisamar.v8i2.1427

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

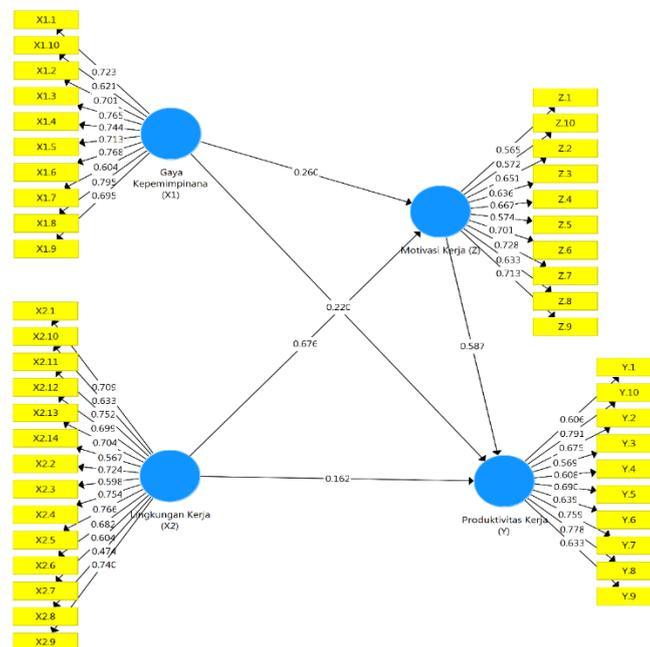
Analisis Data Penelitian

1. Menilai *Outer Model* atau *Measurement Model*

Pengujian *outer model* dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,60 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai-nilai *convergent validity* di atas 0,5.

2. Pengujian *Outer Model (Structural Model)* Sebelum Eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut :



Gambar 2. Hasil Pengujian Outer Model Sebelum Eliminasi

Sumber : Olahan *SmartPLS*, 2024

Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,5.

pppppppp

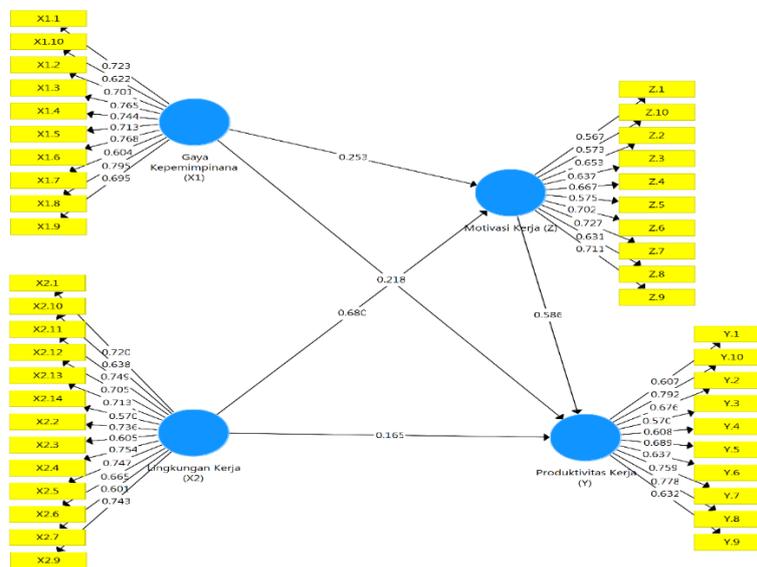


DOI: 10.52362/jisamar.v8i2.1427

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

3. Pengujian Outer Model (Structural Model) Setelah Eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian outer model dengan menggunakan SmartPLS, diperoleh nilai korelasi item pernyataan variabel penelitian sebagai berikut :



Gambar 3. Hasil Pengujian Outer Model Sesudah Eliminasi

Sumber : Olahan SmartPLS, 2024

Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Pada gambar di atas indikator X2.8 dieliminasi karena memiliki nilai convergent validity < 0,50.

Tabel 3. Outer Loadings Gaya Kepemimpinan (X1)

N0	Indikator	Nilai Convergent Validity	Keterangan
1	X1.1	0,723	Valid
2	X1.2	0,701	Valid
3	X1.3	0,765	Valid
4	X1.4	0,744	Valid
5	X1.5	0,713	Valid
6	X1.6	0,768	Valid
7	X1.7	0,604	Valid
8	X1.8	0,795	Valid
9	X1.9	0,695	Valid
10	X1.10	0,622	Valid

Sumber : Olahan SmartPLS, 2024

pppppppp



DOI: 10.52362/jisamar.v8i2.1427

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Dalam penelitian batasan nilai-nilai *convergent validity* di atas 0,5 dengan demikian seluruh indikator gaya kepemimpinan valid karena memiliki nilai-nilai *convergent validity* di atas 0,5

Tabel 4. Outer Loadings Lingkungan Kerja (X2)

NO	Indikator	Nilai <i>Convergent Validity</i>	Keterangan
1	X2.1	0,720	Valid
2	X2.2	0,736	Valid
3	X2.3	0,605	Valid
4	X2.4	0,754	Valid
5	X2.5	0,747	Valid
6	X2.6	0,665	Valid
7	X2.7	0,601	Valid
8	X2.9	0,743	Valid
9	X2.10	0,638	Valid
10	X2.11	0,749	Valid
11	X2.12	0,705	Valid
12	X2.13	0,713	Valid
13	X2.14	0,570	Valid

Sumber : Olahan SmartPLS, 2024

Pada tabel diatas terlihat indikator X2.8 di eliminasi karena memiliki nilai *convergent validity* 0,474 <0,5. Dalam prnrllitian batasan nilai-nilai *convergent validity* di atas 0,5.

Tabel 5. Outer Loadings Motivasi Kerja (Z)

NO	Indikator	Nilai <i>Convergent validity</i>	Keterangan
1	Z.1	0,567	Valid
2	Z.2	0,653	Valid
3	Z.3	0,637	Valid
4	Z.4	0,667	Valid
5	Z.5	0,575	Valid
6	Z.6	0,702	Valid
7	Z.7	0,727	Valid
8	Z.8	0,631	Valid
9	Z.9	0,711	Valid
10	Z.10	0,573	Valid

Sumber : Olahan SmartPLS, 2024

Dalam penelitian batasan nilai-nilai *convergent validity* di atas 0,5 dengan demikian seluruh indikator motivasi kerja valid karena memiliki nilai-nilai *convergent validity* di atas 0,5

Tabel 6. Outer Loadings Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

NO	Indikator	Nilai <i>Convergent Validity</i>	Keterangan
1	Y.1	0,607	Valid
2	Y.2	0,676	Valid
3	Y.3	0,570	Valid
4	Y.4	0,608	Valid
5	Y.5	0,689	Valid
6	Y.6	0,637	Valid
7	Y.7	0,759	Valid
8	Y.8	0,778	Valid
9	Y.9	0,632	Valid

pppppppp



DOI: 10.52362/jisamar.v8i2.1427

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

10

Y.10

0,792

Valid

Sumber : Olahan SmartPLS, 2024

Dalam penelitian batasan nilai-nilai *convergent validity* di atas 0,5 dengan demikian seluruh indikator produktivitas kerja pegawai valid karena memiliki nilai-nilai *convergent validity* di atas 0,5

4. Penilaian Reliabilitas

Setelah diketahui tingkat kevalitan data, maka langkah berikutnya adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,70

Tabel 7. Nilai Construct Reliabilty dan Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Gaya Kepemimpinana (X1)	0.893	0.897	0.912	0.512
Lingkungan Kerja (X2)	0.908	0.913	0.922	0.477
Motivasi Kerja (Z)	0.844	0.848	0.877	0.418
Produktivitas Kerja (Y)	0.867	0.873	0.894	0.461

Sumber : Olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel di atas telah ditemukan nilai *cronbach alpha* di atas 0,70 artinya bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau handal. Kemudian nilai *composite reliabilty* masing-masing konstruk di atas 0,70, demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau *reliable* .

5. Evaluasi Nilai R-Square

Berdasarkan gambar di atas, model struktur outer model dapat dibentuk persamaan model sebagai berikut :

- Model Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat error yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

$$\text{Motivasi Kerja (Z)} = 0,260X1 + 0,576 X2 + e1$$

- Model Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan error yang merupakan kesalahan estimasi.

$$\text{Produktivitas Kerja Pegawai (Y)} = 0,220 X1 + 0,162 X2 + 0,587 Z + e2$$

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya, penilaian outer model akan dievaluasi melalui nilai *R-Square*, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*. Berikut estimasi *R-Square* :

Tabel 8. Evaluasi Nilai R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Motivasi Kerja (Z)	0.742	0.733
Produktivitas Kerja (Y)	0.799	0.787

Sumber : Hasil Uji Inner Model SmartPLS, 2024

pppppppp



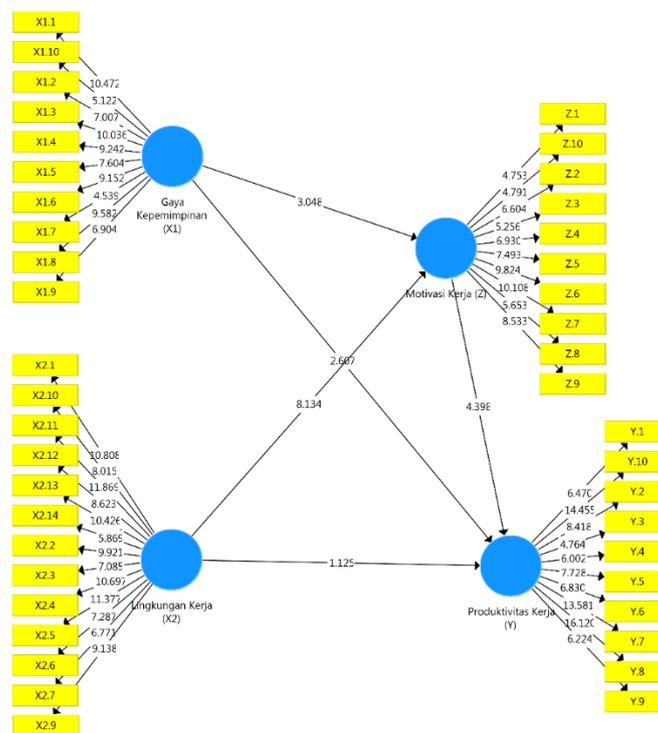
DOI: 10.52362/jisamar.v8i2.1427

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pada tabel di atas, terlihat nilai *R-Square* konstruk Produktivita Kerja sebesar 0,799 atau sebesar 79,9%, yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterima oleh konstruk Produktivitas Kerja dari konstruk Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja. Sementara nilai *R-Square* untuk konstruk Motivasi Kerja sebesar 0,742 atau 74,2% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh konstruk Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi Motivasi Kerja.

6. Pengujian Inner Model (Structural Model)

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian inner model atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai R-Square untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen. Berikut model struktural hasil uji dengan menggunakan SmartPLS :



Gambar 4. Hasil Pengujian Inner Model

Sumber : Olahan SmartPLS, 2024

7. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima. Berikut hasil output SmartPLS, yang menggambarkan output estimasi untuk pengujian model struktural :

Tabel 9. Nilai Path Coeffisients

pppppppp



DOI: 10.52362/jisamar.v8i2.1427

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

	Original Sample ...	Sample Mean (M)	Standard Deviation ...	T Statistics ...	P Values
Gaya Kepemimpinan (X1) -> Motivasi Kerja (Z)	0.253	0.279	0.083	3.048	0.002
Gaya Kepemimpinan (X1) -> Produktivitas Kerja (Y)	0.218	0.237	0.084	2.607	0.009
Lingkungan Kerja (X2) -> Motivasi Kerja (Z)	0.680	0.667	0.084	8.134	0.000
Lingkungan Kerja (X2) -> Produktivitas Kerja (Y)	0.165	0.153	0.146	1.125	0.261
Motivasi Kerja (Z) -> Produktivitas Kerja (Y)	0.586	0.580	0.133	4.398	0.000

Sumber : Hasil Uji Inner Model SmartPLS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* pada tabel di atas terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung konstruk Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan pengaruh konstruk Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Dengan membandingkan nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel pada 1,96 (pada kesalahan menolak data sebesar 5%).

1. Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau 3,048 > 1,96, nilai P-Value 0,002 < 0,05 dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H₀ diterima dan H₁ diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja.
2. Nilai t-statistik < t-tabel 1,96 atau 2,607 > 1,96, nilai P-Value 0,009 < 0,05 dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H₀ diterima dan H₂ diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.
3. Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau 8,134 > 1,96, nilai P-Value 0,000 < 0,05 dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H₀ diterima dan H₃ diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja.
4. Nilai t-statistik < t-tabel 1,96 atau 1,125 < 1,96, nilai P-Value 0,261 > 0,05 dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H₀ diterima dan H₄ ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh yang tidak signifikan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.
5. Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau 4,398 > 1,96, nilai P-Value 0,000 < 0,05 dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H₀ diterima dan H₅ diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.

8. Analisis Jalur

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* didapatkan hasil analisis jalur yang dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 10. Result Path Analysis

	Original Sample ...	Sample Mean...	Standard ...	T Statistics ...	P Values
Gaya Kepemimpinan (X1) -> Motivasi Kerja (Z) -> Produktivitas Kerja (Y)	0.148	0.163	0.062	2.395	0.017
Lingkungan Kerja (X2) -> Motivasi Kerja (Z) -> Produktivitas Kerja (Y)	0.398	0.386	0.101	3.948	0.000

Sumber : Hasil Uji Inner Model SmartPLS, 2024

Berdasarkan diagram jalur nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan membandingkan nilai t statistik atau t hitung dengan t-tabel pada 1,96 (pada kesalahan menolak data sebesar 5%).

1. Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau 2,395 > 1,96, nilai P-Value 0,017 < 0,05 dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H₀ diterima dan H₆ diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai melalui Motivasi Kerja.

pppppppp



DOI: 10.52362/jisamar.v8i2.1427

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

2. Nilai t -statistik $< t$ -tabel 1,96 atau 3,948 $> 1,96$, nilai P -Value $0,000 < 0,05$ dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H_0 diterima dan H_7 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai melalui Motivasi Kerja.

HASIL

1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terlihat nilai koefisien Gaya Kepemimpinan sebesar 3,048 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perhitungan perbandingan antara nilai t -statistik atau t -hitung dengan t -tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai koefisien original sampel sebesar 0,253 artinya terdapat nilai positif antara hubungan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. Kemudian, nilai t -statistik $> t$ -tabel 1,96 pada alpha 5% atau 3,048 $> 1,96$, nilai P -Value $0,002 < 0,05$ oleh karena itu H_0 ditolak H_1 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja. Variabel Gaya Kepemimpinan memiliki indikator X1.8 sebagai indikator paling signifikan karena memiliki nilai *convergent validity* paling besar yaitu 0,795 dengan pernyataan kuesioner cara menegur atau memperingatkan pimpinan kepada bawahan sangatlah bijaksana.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Arifin et al., 2022) terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Nilasari & Sulastiningtyas, 2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja.

2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terlihat nilai koefisien Lingkungan Kerja sebesar 2,607 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perhitungan perbandingan antara nilai t -statistik atau t -hitung dengan t -tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai koefisien original sampel sebesar 0,218 artinya terdapat nilai positif antara hubungan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja. Kemudian, nilai t -statistik $> t$ -tabel 1,96 pada alpha 5% atau 2,607 $> 1,96$, nilai P -Value $0,009 < 0,05$ oleh karena itu H_0 ditolak H_2 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja. Variabel Lingkungan Kerja memiliki indikator X2.4 sebagai indikator paling signifikan karena memiliki nilai *convergent validity* paling besar yaitu 0,754 dengan pernyataan kuesioner adanya dukungan/motivasi dari sesama rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Paendong et al., 2020) terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Arifin et al., 2022) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja.

3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terlihat nilai koefisien Gaya Kepemimpinan sebesar 8,134 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perhitungan perbandingan antara nilai t -statistik atau t -hitung dengan t -tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai koefisien original sampel sebesar 0,680 artinya terdapat nilai positif antara hubungan Gaya Kepemimpinan dan Produktivitas Kerja Pegawai. Kemudian, nilai t -statistik $> t$ -tabel 1,96 pada alpha 5% atau 8,134 $> 1,96$, nilai P -Value $0,000 < 0,05$ oleh karena itu H_0 diterima H_3 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Variabel Produktivitas Kerja Pegawai memiliki indikator Y.10 sebagai indikator paling signifikan karena memiliki nilai *convergent validity* paling besar yaitu 0,792 dengan pernyataan kuesioner saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang ditetapkan kantor.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sihombing, 2022) terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Indrawati et al., 2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja.

pppppppp



DOI: 10.52362/jisamar.v8i2.1427

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terlihat nilai koefisien Lingkungan Kerja sebesar 1,125 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perhitungan perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai koefisien original sampel sebesar 0,165 artinya terdapat nilai positif antara hubungan Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja Pegawai. Kemudian, nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $1,125 < 1,96$, nilai P-Value $0,261 > 0,05$ oleh karena itu H_0 diterima H_4 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Syahputra Reonaldi et al., 2022) terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Fathussyadah & Ardiansyah, 2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

5 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terlihat nilai koefisien Kepuasan Kerja sebesar 4,398 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perhitungan perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai koefisien original sampel sebesar 0,596 artinya terdapat nilai positif antara hubungan Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja Pegawai. Kemudian, nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $4,398 > 1,96$, nilai P-Value $0,000 < 0,05$ oleh karena itu H_0 diterima H_5 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Variabel Motivasi Kerja memiliki indikator Z.7 sebagai indikator paling signifikan karena memiliki nilai *convergent validity* paling besar yaitu 0,727 dengan pernyataan kuesioner Pimpinan saya selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil memuaskan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Roni Faslah 2020) terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Rampisela et al., 2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

6 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai melalui Motivasi Kerja

Nilai koefisien original sampel sebesar 0,146 artinya terdapat nilai positif antara hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai melalui Motivasi Kerja. Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau $2,395 > 1,96$ nilai P-Value $0,017 > 0,05$ dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H_0 diterima dan H_6 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai melalui Motivasi Kerja. Maka Gaya Kepemimpinan akan meningkatkan melalui Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja Pegawai semakin meningkat apabila langsung dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan. Motivasi Kerja dapat memediasi pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.

7 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai melalui Motivasi Kerja

Nilai koefisien original sampel sebesar 0,398 artinya terdapat nilai positif antara hubungan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai melalui Motivasi Kerja. Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau $3,948 > 1,96$ nilai P-Value $0,000 < 0,05$ dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H_0 diterima dan H_7 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai melalui Motivasi Kerja. Maka Lingkungan Kerja akan meningkat melalui Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja Pegawai semakin meningkat apabila langsung dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja. Motivasi Kerja dapat memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.

IV. KESIMPULAN

pppppppp



DOI: 10.52362/jisamar.v8i2.1427

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja.
3. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.
4. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.
6. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai melalui Motivasi Kerja.
7. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai melalui Motivasi Kerja.
8. Kontribusi variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai yaitu sebesar 0,799 atau sebesar 79,9%, sedangkan sisanya yaitu 20,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
9. Kontribusi variabel Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja yaitu sebesar 0,742 atau sebesar 74,2%, sedangkan sisanya yaitu 25,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut :

Bagi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Agam agar dapat mempertahankan Gaya Kepemimpinan sehingga tetap menciptakan Motivasi Kerja yang baik. Dengan adanya Gaya Kepemimpinan yang baik akan mampu meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai.

Untuk itu pimpinan memang harus benar-benar menciptakan Gaya Kepemimpinan yang baik. Juga harus lebih memperhatikan Lingkungan Kerja agar tetap menunjang Motivasi Kerja. Di samping itu organisasi lebih memperhatikan masalah Motivasi Kerja agar Produktivitas Kerja Pegawai tetap meningkat. Dengan Motivasi Kerja akan mampu meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Agam

Bagi Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan hasil penelitian ini dengan melibatkan variabel-variabel independen berkaitan dengan Produktivitas Kerja Pegawai seperti Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja ataupun menambahkan variabel moderating. Dengan harapan sampel dan objek penelitian lebih lebih besar lagi.

REFERENASI

- [1] Herman Sofyandi dan Iwa Garniwa. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama.
- [2] Busro, M. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara, 391.
- [3] Fitriani, B. F., & Apriliani, R. A. E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Hotel Kresna Wonosobo). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 1(1), 9–15.
- [4] Sunarsi, D. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin. *Inovasi*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.32493/inovasi.v5i1.y2018.p1-18>
- [5] Arifin, A. D. C., Dama, H., & Rahman, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pada Kantor Pos Kota Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*.

pppppppp



DOI: 10.52362/jisamar.v8i2.1427

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Kerja (Literature Review MSDM). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 4(1), 134–148.

<https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i1.1408>

[22] Mutia, A. W. (2023). *No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析* Title. 31–41.

[23] Hasibuan, N. A., Sofiyan, Faris, S., & Nainggolan, T. (2023). The Influence of Leadership Style and Work Environment On Job Satisfaction With Motivation As An Intervening Variable In The Delivery Service Food And Agriculture City Of Binjai. *International Journal of Economic Studies and Management (IJESM)*, 3(1), 214–221.

[24] Bahri, S., & Chairatun Nisa, Y. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15.
<https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>

pppppppp



DOI: 10.52362/jisamar.v8i2.1427

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).