

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN SARANA PRASARANA
TERHADAP KINERJA MELALUI MOTIVASI
PADA BAGIAN PENGADAAN BARANG DAN JASA KOTA PROBOLINGGO**

Ahmad Munif

Munif662@gmail.com

Bagian Pengadaan Barang Dan Jasa Kota Probolinggo

ABSTRACT

The aim of this research is to test and analyze the influence of leadership style and infrastructure on performance through motivation in the Probolinggo City Goods and Services Procurement Section. This type of research is descriptive and verification analysis research with data analysis using the Smart PLS 3.0 application. The sampling technique used the simple proportional sampling method with a population and sample size as large as the total population of the Probolinggo City Goods and Services Procurement Section, totaling 37 people. The results of the research show that leadership style has no influence on motivation in the Goods and Services Procurement Section of the city of Probolinggo. Leadership style has an influence on performance in the Goods and Services Procurement Section of the city of Probolinggo. Infrastructure and infrastructure have an influence on motivation in the Goods and Services Procurement Section of the city of Probolinggo. Infrastructure has no influence on the performance of the Probolinggo City Goods and Services Procurement Section. Motivation has no influence on performance in the Probolinggo City Goods and Services Procurement Section. Leadership style has no influence on performance through motivation in the Goods and Services Procurement Section of the city of Probolinggo. Infrastructure has no influence on performance through motivation in the Goods and Services Procurement Section of the city of Probolinggo.

Key words: *leadership style, infrastructure, motivation, performance*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan sarana prasarana terhadap kinerja melalui motivasi pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa kota Probolinggo. Jenis penelitian ini adalah penelitian analisis diskriptif dan verifikatif dengan analisis data menggunakan aplikasi Smart PLS 3.0. Teknik pengambilan sampel dengan *metode simple proporsional sampling* dengan jumlah populasi dan sampel sebanyak populasi total Bagian Pengadaan Barang dan Jasa kota Probolinggo yang berjumlah 37 orang. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh terhadap motivasi pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa kota Probolinggo. Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa kota Probolinggo. Sarana prasarana mempunyai pengaruh terhadap motivasi pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa kota Probolinggo. Sarana prasarana tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa kota Probolinggo. Motivasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa kota Probolinggo. Gaya kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja melalui motivasi pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa kota Probolinggo. Sarana prasarana tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja melalui motivasi pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa kota Probolinggo.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, sarana prasarana, motivasi, kinerja

PENDAHULUAN

Setiap organisasi selalu dalam menjalankan aktivitasnya akan melibatkan sekelompok orang sebagai sumber daya manusia (SDM) untuk mencapai tujuan yang tak terpisahkan dari suatu proses dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang harus ditingkatkan secara terus menerus agar dapat mencapai efektivitas dan efisiensi organisasi. Semangat kerja pegawai yang tinggi sangat diperlukan oleh setiap organisasi untuk mencapai tujuannya, di samping pengaruh gaya kepemimpinan dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai melalui motivasi.

Kinerja sangat mutlak diperlukan agar tujuan organisasi atau tujuan pemerintah pada khususnya terpenuhi. Menyikapi pentingnya kinerja tersebut pemerintah secara bertahap mengupayakan terbentuknya berbagai aturan agar tercapai apa yang dicita-citakan pemerintah agar dapat berdaya saing hingga terbentuk pegawai yang berkualitas serta mampu menghadapi era digital ini. Beberapa bentuk peraturan Pemerintah (PP) Nomor 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi pegawai Negeri Sipil yang memuat berupa unsur SKP 60% dan unsur perilaku 40% Peraturan Pemerintah (PP) no 30 tahun 2019 tentang penilaian kinerja ASN terdiri :

Perencanaan kinerja, pelaksanaan, pemantauan kinerja, dan pembinaan kinerja, penilaian kinerja, tindak lanjut, Sistem informasi kinerja. Prinsip Penilaian prestasi kerja PNS : objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan upaya ini sebagai langkah pemerintah dalam mewujudkan sumber daya manusia yang mampu mengemban amanah rakyat menuju terwujudnya pemerintahan yang andal dan kuat dalam melaksanakan pekerjaan organisasi pemerintah.

Fenomena perubahan yang amat besar ini di tandai adanya era digitalisasi menyeluruh diseluruh dunia melalui negera-negara besar dan berkembang tentunya juga berlaku pada negara Indonesia, dimana salah satu unsur terkait dengan organisasi pemerintah yaitu adanya Undang -Undang No 32 tahun 2004 dan dicabut menjadi No 23 tahun 2014 tentang Otonomi Daerah adalah menurut pasal 1 ayat 6 hak, wewenang dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam system Negara Kesatuan Republik Indonesia serta undang Undang No 1 tahun 2022 tentang hubungan keuangan Pemerintah pusat dan daerah yang mengatur tentang (PAD) Pendapatan Asli Daerah dari sector pajak dan retribusi daerah, merupakan suatu factor pendorong agar setiap individu pegawai untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang pada akhirnya kinerja yang diinginkan organisasi terpenuhi.

Menurut Rivai (2014:42), gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh pemimpin. Keberhasilan seorang pemimpin dapat dilihat dari kemampuan untuk mempengaruhi perilaku bawahannya dan mendorong bawahannya untuk dapat melakukan dan menghasilkan pekerjaan yang terbaik. Perilaku kepemimpinan mempunyai pengaruh dan kontribusi terhadap prestasi kerja pegawai dalam rangka melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien. Sebaliknya, pegawai yang memiliki semangat kerja yang tidak baik akan menunjukkan prestasi kerja yang jelek karena faktor kepemimpinan yang buruk atau tidak tepat dan dapat juga dipengaruhi

oleh faktor yang lain yakni sarana prasarana kurang lengkap. Adapun kebutuhan non materiil berupa pengakuan, penghargaan, aktualisasi diri, bersosialisasi dan lain-lain yang diperolehnya dari lingkungan kerja, baik itu lingkungan fisik, seperti ruangan kerja yang layak, udara yang nyaman serta sarana fisik pendukung kerja yang lain, maupun lingkungan sosial seperti hubungan dengan para pekerja yang lain, hubungan dengan atasan, kerjasama dalam bekerja dan lain-lain.

TINJAUAN TEORETIS

Hafidzi dkk (2019: 53) menyatakan bahwa 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. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja.

Beberapa indikator motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan Fisik, kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.
2. Kebutuhan rasa aman, kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diataranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti: takut, cemas, bahaya.
3. Kebutuhan sosial, kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.
4. Kebutuhan akan penghargaan kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan

akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.

5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan, kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

Menurut Masram (2017:147) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari:

1. Efektivitas dan efisiensi.
2. Otoritas (wewenang).
3. Disiplin.
4. Inisiatif.

Menurut Hartono dalam Fafika Himmatul Aula dan Jaka Nugraha (2020), beberapa indikator yang dipakai dalam mengukur sarana prasarana antara lain:

1. kelengkapan sarana prasarana
2. kondisi sarana prasarana
3. penggunaan sarana prasarana

Lima fungsi pokok kepemimpinan, menurut Rivai (2004), yaitu: fungsi instruksi, fungsi konsultasi, fungsi partisipasi, fungsi delegasi, dan fungsi pengendalian. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang dilakukan dalam proses kepemimpinan yang diimplementasikan melalui perilaku kepemimpinan seseorang untuk mempengaruhi orang lain/bawahan agar bertindak sesuai dengan apa yang dia inginkan dalam upaya mencapai tujuan sebagai ciri organisasi yang memberikan pengendalian atau membedakan bagian-bagiannya. Struktur organisasi menggambarkan cara kerja dalam organisasi untuk mencapai pengendalian dan koordinasi, memberikan pengaruh penting dalam mencapai efektifitas organisasi.

Gaya kepemimpinan adalah adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Rivai, 2004).

Hasibuan (2002) menyatakan salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah motivasi. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya. Gray (Winardi, 2012) mengartikan motivasi sebagai hasil jumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Motivasi kerja karyawan merupakan suatu hal penting yang harus diperhatikan para manajer perusahaan, karena motivasi kerja dapat memberikan pengaruh besar dan dasyat dalam meningkatkan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian adalah *explanatory* dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil Bagian Pengadaan Barang dan Jasa kota Probolinggo sebanyak 37 orang. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2017:81) berdasarkan pendapat dari Arikunto (2012:104) bahwa jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa

diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

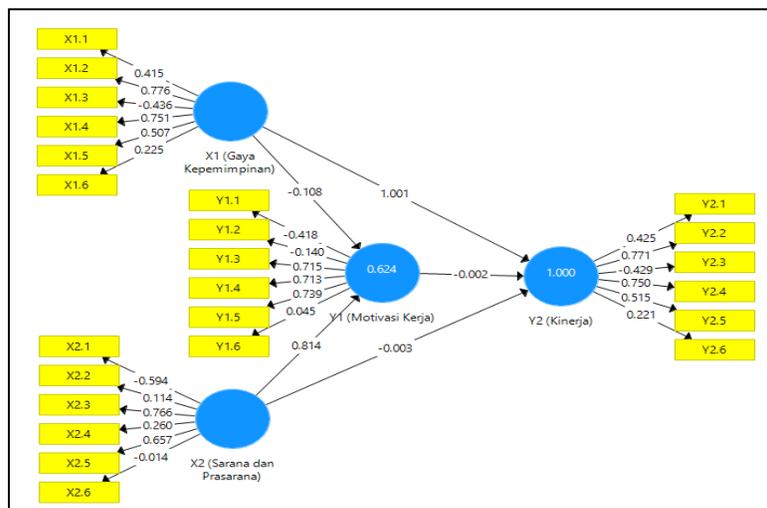
Berdasarkan pendapat diatas, maka sampel yang akan diambil adalah Pegawai Negeri Sipil Bagian Pengadaan Barang dan Jasa kota Probolinggo sebanyak 37 orang artinya semua populasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin diketahui laki-laki berjumlah 26 orang atau (70%) dan perempuan 11 orang atau (30%). Selanjutnya berdasarkan tingkat pendidikan, maka Pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kota Probolinggo diketahui tingkat pendidikan SMA/ sederajat 6 orang (16%) diploma 1 orang (3%) Sarjana (S1) berjumlah paling banyak yaitu 26 orang (70 %), diikuti pegawai yang berpendidikan Pascasarjana atau S2 sebanyak 4 orang.

Uji Validitas

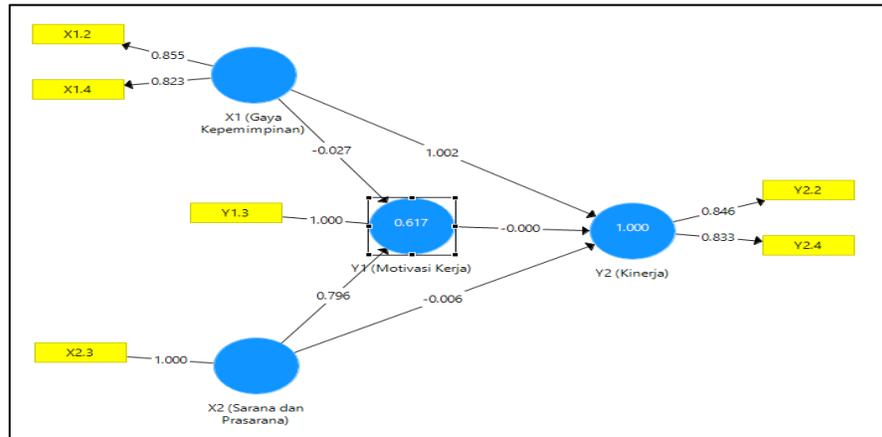
Uji validitas Konvergen dengan alat ukur *Average Variance Extratcted (AVE)*. Chin mengemukakan (dalam Abdillah dan Hartono, 2015:195) *rule of tumb* untuk validitas konvergen adalah *outer loading*. $>0,7$, *Communalty* $>0,5$ dan *Average Variance Extratcted (AVE)* $>0,5$ dengan bantuan SmartPLS 3.0.



Gambar 1 Hasil Awal Outer Loading

Dari hasil olah data Smart-PLS pada Gambar 1 diatas dilakukan

pengujian model yang kedua dan hasilnya seperti pada Gambar 2.



Gambar 2 Hasil Kedua Outer Loading

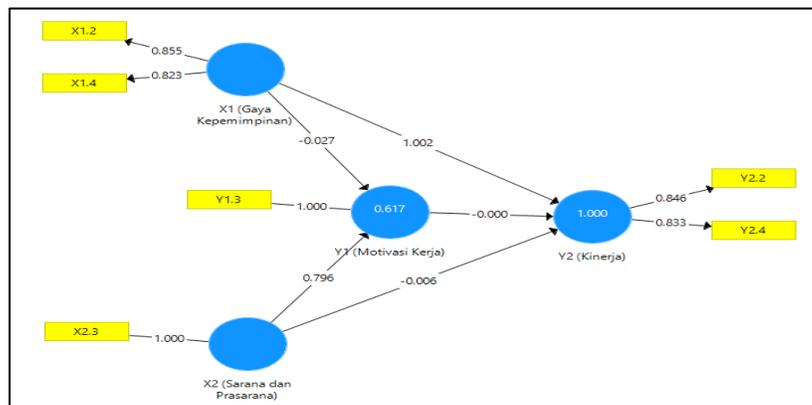
Tabel 1 Hasil Outer Loading II

Outer Loadings				
Matrix	X1 (Gaya Kepe...	X2 (Sarana dan...	Y1 (Motivasi K...	Y2 (Kinerja)
X1.2	0.855			
X1.4	0.823			
X2.3		1.000		
Y1.3			1.000	
Y2.2				0.846
Y2.4				0.833

Sesuai gambar 2 dan tabel 1 dapat diketahui semua indikator sudah valid/sudah memenuhi nilai *outer loading* >0,7. Selain mengevaluasi nilai *outer loading*, Validitas konstruk juga dapat dinilai dengan melihat nilai AVE (*Average*

Variance Extratcted) >0,5. Berikut nilai AVE yang dihasilkan dari olah data Smart-PLS ke 2.

Adapun nilai AVE (*Average Variance Extratcted*) yang dihasilkan dari diagram di atas adalah sebagai berikut :



Gambar 3 Nilai AVE (*Average Variance Extratcted*)

Dari Gambar 3 dapat diketahui bahwa olah data Smart-PLS menghasilkan nilai AVE dari masing-masing variabel dinyatakan baik karena telah memenuhi persyaratan dengan nilai lebih dari 0,5 sehingga disimpulkan semua indikator dan variabel konstruksi dalam model telah memenuhi kriteria uji *convergent validity*.

Uji Reliabilitas

Uji realibilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran dua kali atau lebih terhadap

gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Untuk uji reliabilitas menggunakan dua metode, yaitu Cronbach's alpha dan Composite reliability. Untuk dikatakan suatu konstruk reliabel, maka nilai Cronbach's alpha harus $>0,6$ dan nilai Composite reliability harus $>0,7$. Dibawah ini hasil dari composite reliability dan cronbach's alpha dari olah data Smart-PLS.

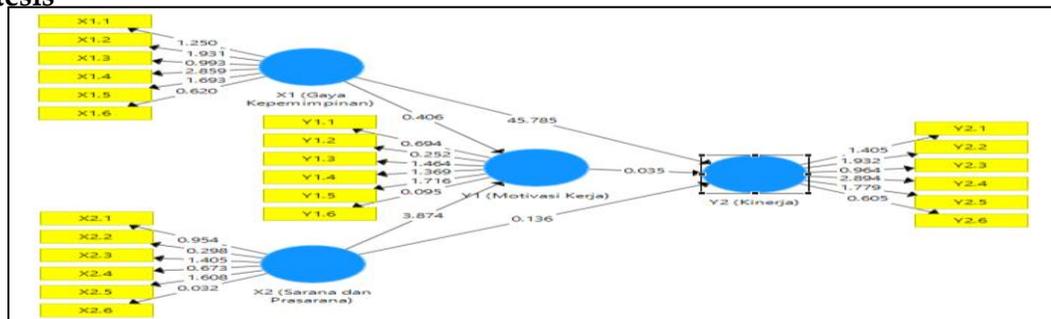
Tabel 2 Nilai Composite Reliability dan Cronbach Alpha

Construct Reliability and Validity				
Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted ...
	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
X1 (Gaya Kepemimpinan)	0.580	0.583	0.826	0.704
X2 (Sarana dan Prasarana)	1.000	1.000	1.000	1.000
Y1 (Motivasi Kerja)	1.000	1.000	1.000	1.000
Y2 (Kinerja)	0.580	0.581	0.826	0.704

Dari tabel 2 pada model penelitian dianggap belum sepenuhnya reliable karena nilai Composite Reliability lebih dari 0,7 pada semua variabel dan nilai Cronbach Alpha ada variabel kurang dari 0,6 dan ada yang lebih dari 0,6. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan variabel mempunyai reliabilitas yang sesuai kriteria uji Composite Reliability.

Pengujian hipotesis dengan melihat nilai perhitungan Path Coefisien pada pengujian inner model (model struktural). Hipotesis dikatakan diterima apabila nilai T statistik lebih besar dari T tabel 1,300 (α 5%) yang berarti apabila nilai T statistik setiap hipotesis lebih besar dari T tabel maka dapat dinyatakan diterima atau terbukti. Sebaliknya bila T hitung kurang dari T tabel maka Hipotesa tersebut ditolak.

Uji Hipotesis



Gambar 4 Diagram Path Coefisien

Tabel 3 Path Coefisien

Path Coefficients					
	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O/...	P Values
X1 (Gaya Kepemimpinan) -> Y1 (Motivasi Kerja)	-0.108	0.009	0.265	0.406	0.685
X1 (Gaya Kepemimpinan) -> Y2 (Kinerja)	1.001	1.018	0.022	45.785	0.000
X2 (Sarana dan Prasarana) -> Y1 (Motivasi Kerja)	0.814	0.734	0.210	3.874	0.000
X2 (Sarana dan Prasarana) -> Y2 (Kinerja)	-0.003	-0.004	0.025	0.136	0.892
Y1 (Motivasi Kerja) -> Y2 (Kinerja)	-0.002	-0.001	0.060	0.035	0.972

Berdasarkan gambar 3 dan gambar 4 menunjukkan hasil uji hipotesis secara perhitungan pengaruh langsung pada masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

Gaya Kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kota Probolinggo.

Hasil nilai t statistik adalah $0,406 < 1,960$ dan hasil nilai P Values $0,685 > 0,05$ maka hipotesis tidak diterima dan tidak terbukti dengan demikian gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja Pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kota Probolinggo.

Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kota Probolinggo.

Hasil nilai t statistik adalah $45,785 > 1,960$ dan hasil nilai P Values $0,000 < 0,05$ maka hipotesis diterima dan terbukti dengan demikian gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kota Probolinggo.

Sarana prasarana mempunyai pengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kota Probolinggo.

Hasil nilai t statistik adalah $3,874 > 1,960$ dan hasil nilai P Values $0,000 < 0,05$ maka hipotesis diterima dan terbukti dengan demikian sarana prasarana berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Bagian

Pengadaan Barang dan Jasa Kota Probolinggo.

Sarana Prasarana tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kota Probolinggo.

Hasil nilai t statistik adalah $0,136 < 1,960$ dan hasil nilai P Values $0,892 > 0,05$ maka hipotesis tidak diterima dan tidak terbukti dengan demikian sarana prasarana tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kota Probolinggo.

Motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kota Probolinggo.

Hasil nilai t statistik adalah $0,035 < 1,960$ dan hasil nilai P Values $0,972 > 0,05$ maka hipotesis tidak diterima dan tidak terbukti dengan demikian motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kota Probolinggo.

Selain itu terdapat 2 (dua) hipotesis atas hasil uji hipotesis yang secara tidak langsung mempengaruhi variabel tertentu. Adapun hasil perhitungannya dapat dilihat pada gambar di bawah ini :

Tabel 4 Hasil Perhitungan *Total Indirect Effect*

Total Indirect Effects					
Mean, STDEV, T-Values, P-Val...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Co...	Samples	Copy to Clipboard:	Excel For
	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O/...	P Values
X1 (Gaya Kepemimpinan) -> Y1 (Motivasi Kerja)					
X1 (Gaya Kepemimpinan) -> Y2 (Kinerja)	0.000	-0.010	0.018	0.013	0.990
X2 (Sarana dan Prasarana) -> Y1 (Motivasi Kerja)					
X2 (Sarana dan Prasarana) -> Y2 (Kinerja)	-0.002	-0.001	0.038	0.045	0.964
Y1 (Motivasi Kerja) -> Y2 (Kinerja)					

Perhitungan pengaruh tidak langsung pada masing-masing variabel sebagai berikut:

Gaya Kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kota Probolinggo.

Hasil nilai t statistik adalah $0,013 < 1,960$ dan hasil nilai P Values $0,990 > 0,05$ maka hipotesis tidak diterima dan tidak terbukti dengan demikian gaya kepemimpinan secara tidak langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kota Probolinggo.

Sarana Prasarana tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kota Probolinggo.

Hasil nilai t statistik adalah $0,045 < 1,960$ dan hasil nilai P Values $0,964 > 0,05$ maka hipotesis tidak diterima dan tidak terbukti dengan demikian sarana prasarana secara tidak langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kota Probolinggo.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil uji hipotesis, dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh terhadap motivasi pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kota Probolinggo. Terbukti dari penelitian terdahulu oleh Laksmi Yowani (2001) di Balai Penataran Guru Denpasar, motivasi

berpengaruh lebih besar dari pada gaya kepemimpinan, karena siapapun yang menjadi pemimpin, mereka tetap harus bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, ditambah adanya penghasilan lain yang telah ditetapkan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis, dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kota Probolinggo. Terbukti Hasil penelitian terdahulu oleh Agus Jamaludin (2017) pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta.

Pengaruh Sarana Prasarana terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa Sarana Prasarana mempunyai pengaruh terhadap motivasi pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kota Probolinggo. Terbukti pada penelitian terdahulu oleh I.B.M Hidayatulloh (2018) sarana prasarana berpengaruh terhadap motivasi kerja guru di MAN 2 Probolinggo, semakin baik sarana prasarana yang dimiliki berpengaruh secara signifikan pada motivasi pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kota Probolinggo.

Pengaruh Sarana Prasarana terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa Sarana Prasarana tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kota Probolinggo. Namun pada penelitian ini tidak mendukung atas penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Melly Damayanti (2018) yang menunjukkan bahwa sarana prasarana sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kalidoni Palembang.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa motivasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kota Probolinggo. Terbukti hasil penelitian terdahulu oleh Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi (2019) motivasi Dinas Sosial Kabupaten Jember tidak berpengaruh terhadap kinerja.

SIMPULAN

Gaya Kepemimpinan, sarana prasarana, motivasi dan kinerja pegawai Bagian Pengadaan barang dan Jasa Kota Probolinggo secara keseluruhan dalam kategori Sangat baik. Gaya kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai Bagian Pengadaan barang dan Jasa Kota Probolinggo.

Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Pengadaan barang dan Jasa Kota Probolinggo. Sarana prasarana mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai Bagian Pengadaan barang dan Jasa Kota Probolinggo.

Sarana prasarana tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Bagian Pengadaan barang dan Jasa Kota Probolinggo. Motivasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Pengadaan barang dan Jasa Kota Probolinggo.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Jamaludin. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kaho Indahcitra Garment Jakarta *Journal of Applied Business and Economics* Vol. 3 No. 3 (Mar 2017) 161-169
- Agung Widhi Kurniawan. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Karyawan Bank Sulselbar* Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan ISSN 1411-0393
- Armansyah Fudin. 2020. Pengaruh Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Guru Manajemen Pendidikan | p-ISSN 1907-4034, e-ISSN 2548-6780 <http://journals.ums.ac.id/index.php/jmp>
- Assauri, Sofyan. 2004. *Manajemen Produksi dan Operasi*. Lembaga. Jakarta.
- Aditama, Bandung. Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Bandung.
- Arief Teguh Nugroho. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan.
- Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Fafika Himmatul Aula Jaka Nugraha. 2020. Pengaruh tata ruang kantor dan sarana prasarana terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* Vol. 5 No. 2, Juli 2020.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2015. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hafidzi dkk. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks* Vol. 4 No. 1 Januari

2019 p-ISSN:2459-9921 E-ISSN:2528-0570

- I.B.M Hidayatulloh. 2018. Sarana Prasarana Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Guru di MAN 2 Probolinggo.
- Kasmir. 2016. *Analisis Laporan Keuangan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Laksmi Yowani. 2001. Motivasi Berpengaruh Lebih Besar Dari Pada Gaya Kepemimpinan.
- Masram dan Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo. Zifatama Publisier.
- Melly Damayanti. 2018. Pengaruh Sarana Prasarana Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Kalidoni Palembang.
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah (PP) no 30 tahun 2019 tentang penilaian kinerja ASN
- Undang -Undang No 32 tahun 2004 dan dicabut menjadi No 23 tahun 2014 tentang Otonomi Daerah adalah menurut pasal 1 ayat 6 Hak, wewenang dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam system Negara Kesatuan Repiblik Indonesia.
- Undang Undang No 1 tahun 2022 tentang hubungan keuangan Pemerintah pusat dan daerah yang mengatur tentang (PAD) Pendapatan Asli Daerah dari Sektor Pajak dan Retribusi Daerah.
- Rusdi A Rivai. 2011. *Pengantar Manajemen*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang. Palembang.
- Rivai, Veithzal dkk. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Keempat. Rajawali Pers. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. 2019) Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dinas Sosial Kabupaten Jember).
- Suwatno & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2006 Pembakuan Sarana Dan Prasarana Kerja Dalam Mendukung Peningkatan Kerja Pemerintahan Daerah
- Winardi. 2016. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.