

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset penting organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Saat ini, banyak organisasi yang telah menyadari pentingnya memelihara sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki sumbangan yang besar dalam menentukan keberhasilan organisasi sehingga timbul tuntutan adanya peranan penting manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Ivanvevich, (2019) mendefinisikan sumber daya manusia sebagai sebuah fungsi yang dijalankan dalam organisasi dengan memfasilitasi pendayagunaan manusia secara efektif untuk memujudkan tujuan-tujuan organisasi dan individu. Setiap organisasi memerlukan kinerja pegawai yang baik sehingga tujuan dari organisasi tersebut bisa tercapai. Dalam hal ini, organisasi dituntut memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu memberikan kemajuan bagi organisasi terutama di sebuah organisasi yang melayani pelayanan publik.

Era globalisasi saat ini telah membuat perubahan yang signifikan di berbagai sektor, semakin berkembangnya zaman semakin meningkat pula tuntutan pemenuhan berbagai kebutuhan masyarakat terutama pada institusi birokrasi. Banyak dijumpai masyarakat yang masih mengeluh terhadap kualitas pelayanan yang diberikan oleh instansi pelayanan publik. Hal tersebut merupakan salah satu indikator yang menunjukkan belum memadainya pelayanan yang diberikan oleh aparatur birokrasi.

Badan Pertanahan Nasional (BPN) merupakan lembaga Pemerintah Non Departemen yang berada dibawah Kementerian Agraria dan Tata Ruang yang bertanggungjawab penuh atas bidang pertanahan. Pada tahun 2022 Indonesia tercatat memiliki 126 juta bidang tanah dengan 92,4 juta sudah terdaftar atau sebanyak 78,4%. Dari hasil tersebut, terdapat 79,4 juta atau 68% telah resmi bersertifikat sedangkan sisanya sebanyak 37% belum resmi bersertifikat ([atrbpn.go.id](http://atrbpn.go.id)). Oleh karena itu, semua kantor Badan Pertanahan Nasional yang berada disemua wilayah harus bekerja lebih ekstra dalam memenuhi target pemerintah yang sudah diinstruksikan langsung oleh Presiden.

Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pemalang merupakan satu dari sekian banyak kantor Badan Pertanahan Nasional yang berada di wilayah sektoral sehingga bertanggungjawab penuh di daerah Kabupaten Pemalang. Badan Pertanahan Nasional mempunyai peranan penting dalam peruntukan tanah, pengurusan hak milik tanah pemerintah dan individual, penertiban surat-surat yang bersangkutan dengan kepemilikan tanah yang merupakan kunci penghubung antara rakyat dengan pemerintah serta pelayanan pemerintah kepada rakyatnya. Pada kenyataannya, masih banyak masyarakat yang mengeluh mengenai kualitas pelayanan yang diberikan. Pelayanan persertifikatan tanah memiliki arti strategis bagi kepentingan masyarakat terutama dalam rangka memberikan jaminan kepastian hukum dan perlindungan hukum atas suatu bidang tanah.

Tinggi rendahnya kepuasan masyarakat terhadap kualitas pelayanan persertifikatan tanah ditentukan oleh kinerja dari pegawai pertanahan dalam

memberikan pelayanan. Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada prakteknya masih banyak dijumpai pegawai yang mengabaikan sebuah kewajibannya dalam memberikan pelayanan kepada para masyarakat yang membuat kinerja organisasi tersebut dianggap tidak baik. Kinerja yang baik terlahir dari adanya motivasi dalam dirinya untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan diharapkan mampu membawa dampak positif bagi perusahaan atau organisasi. Menurut Robbins (2016), motivasi adalah *“the processes that account for an individual’s intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal”*. Yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Berdasarkan hal tersebut, motivasi yang dimiliki oleh seorang individu dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah gaya kepemimpinan transformasional. Menurut Gani (2020) gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang tidak hanya sebatas hubungan kerja saja, akan tetapi lebih mengarah pada pemberian motivasi, perhatian kepada kebutuhan individu, dan lain-lainnya yang mengarah pada penghargaan kepada pegawai sebagai manusia yang memiliki hak-hak asasi. Gaya kepemimpinan ini diperlukan dalam lingkungan kerja bidang pertanahan karena mengingat Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pematang Jaya bergerak di bidang jasa pelayanan yang membutuhkan pegawai

yang bekerja secara profesional dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat maka harus didukung dengan seorang pemimpin yang mampu memberikan perhatiannya dengan memberikan motivasi atau dorongan dan arahan untuk bisa menyelesaikan pekerjaan yang sudah diberikan.

Berdasarkan hasil *interview* dengan salah satu pegawai di Badan Kantor Pertanahan Nasional Kabupaten Pematang Pinang pimpinan yang sekarang dirasa belum bisa memberikan dampak yang positif terhadap bawahannya, hal ini ditandai dengan kurangnya pimpinan memberikan motivasi/semangat kerja kepada para pegawai untuk bekerja lebih bersemangat. Beberapa penelitian yang dilakukan oleh Hartadi dan Rudi (2019); Maria dan Jho (2019); Putra dan Sudibya (2019) dan Prayudi (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Pendapat berbeda pada penelitian yang dilakukan oleh Setiawan, dkk. (2022) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap motivasi. Sedangkan menurut Heriansyah, R dan Ipan (2017) bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi.

Faktor kedua yang mempengaruhi motivasi seorang individu adalah disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2017) disiplin kerja adalah kesadaran seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku guna meningkatkan keteguhan individu dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Disiplin kerja berfungsi untuk memotivasi diri pegawai untuk dapat mendisiplinkan dirinya sendiri dalam melaksanakan tanggungjawab pekerjaannya. Berdasarkan hasil

*interview* dengan pihak Kantor Pertanahan Nasional Kabupaten Pematang Jaya yaitu dengan Kepala Sub Bagian Sumber Daya Manusia masih terdapat beberapa pegawai yang tidak bersedia untuk mengikuti apel/upacara dan masih terdapat pegawai yang kedapatan berada dikantin walaupun masih dijam kerja. Beberapa penelitian yang dilakukan oleh Rst, Rosento dkk. (2019); Hutajalu, dkk (2020); Jufrizen dan Fadilla (2021); dan Irwanto, dkk. (2021); menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Pendapat berbeda terdapat penelitian yang dilakukan oleh Nurhuda, dkk. (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi.

Faktor ketiga yang mempengaruhi motivasi seorang individu adalah lingkungan kerja. Menurut Widodo dalam W. Andriani & Widyanti (2020) lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para pegawai dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut. Dalam mencapai keberhasilan suatu perusahaan/organisasi, pegawai yang bekerja harus didasari dengan adanya motivasi dan lingkungan kerja yang baik untuk mencapai hasil positif. Pegawai yang merasa lingkungan kerjanya nyaman maka akan berdampak juga pada motivasi dirinya untuk kerja lebih baik.

Berdasarkan hasil *interview* yang dilakukan di Kantor Pertanahan Nasional Kabupaten Pematang Jaya terdapat beberapa hal yang menjadi kekurangan seperti suara bising yang dihasilkan oleh kendaraan umum, mengingat lokasi kantor yang berada didekat jalan utama kota sehingga mengganggu konsentrasi dalam bekerja dan

menurunkan semangat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dari segi kebersihan lingkungan juga masih terdapat beberapa titik yang masih kotor berupa sampah kertas sehingga mengganggu kenyamanan. Disisi lain karena Kantor Pertanahan Nasional Kabupaten Pematang Jaya merupakan instansi yang melayani pembuatan sertifikat dan dokumen penting lainnya yang berhubungan dengan pertanahan menjadikan banyaknya dokumen-dokumen yang tidak muat lagi untuk diletakan diatas meja sehingga menjadi menumpuk karena keterbatasan tempat. Beberapa penelitian yang dilakukan oleh Pranita dan Cici (2020); Purnama, dkk. (2020); Maasy, dkk. (2022); dan Rahma (2022) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Pendapat berbeda terdapat penelitian yang dilakukan oleh Martiningsih, dkk. (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi.

Seorang pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi organisasi tersebut sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Seorang pemimpin perlu memperhatikan gaya kepemimpinan dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan anggota kelompoknya serta mengkoordinasikan tujuan anggota dan tujuan organisasi agar tujuannya dapat tercapai. Sampai saat ini konsep tentang gaya kepemimpinan sudah banyak dikemukakan, salah satunya yaitu gaya kepemimpinan transformasional yang kini banyak diterapkan oleh beberapa pemimpin organisasi. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan transformasional. Berdasarkan hasil *interview* dengan salah satu pegawai di Badan Kantor Pertanahan Nasional

Kabupaten Pematang Jaya dipimpinnya kurang dalam memberikan dorongan ide/gagasan yang dapat mempercepat kinerja para pegawainya sehingga direst lambat dalam menyelesaikan masalah bawahnya. Pada hasil penelitian terdahulu menurut Kusuma & Rahardja (2018); Putra, dkk. (2019); Gani (2020); Pradita, dkk. (2021); dan Arif, F (2021), membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut Balansa, dkk. (2017); Meutia & Andriani (2017); Vipraprastha, dkk. (2018) dari hasil penelitiannya variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda halnya dengan penelitaian yang dilakukan oleh Runtuwene, dkk. (2022) bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin dalam pekerjaan merupakan aspek yang penting, karena pegawai yang memiliki disiplin tinggi dan tidak suka mengulur waktu dalam melakukan pekerjaannya serta selalu berusaha menyelesaikan sesuai waktu yang sudah ditentukan akan mempercepat tujuan perusahaan. mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaannya, hal tersebut merupakan salah satu faktor kurang disiplinnya pegawai dalam menyelesaikan tugas sehingga kurang maksimal hasilnya. Berdasarkan hasil *interview* dengan salah satu pegawai di Badan Kantor Pertanahan Nasional Kabupaten Pematang Jaya masih terdapat pegawai yang seharusnya berada sudah dilokasi kerja namun berada dilokasi lain. Hal ini terjadi pada para pegawai yang bertugas dilapangan, mengingat para pegawai yang berada diluar seperti dibagian pengukuran.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arda, M (2017); M. Andriani (2018); Rialmi (2020); A. Pratama (2020); Handayani & Soliha (2020); dan Pasaribu, dkk. (2020) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut Kumarawati, dkk. (2017); dan Sanjaya, (2019); bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bawelle & Sepang (2016) dan Mufida dkk. (2021) bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam hal ini merupakan segala sesuatu yang berada di sekeliling seseorang/pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Semakin seorang pegawai merasa dirinya nyaman dan tidak ada beban memberikan dampak positif terhadap kinerjanya. Berdasarkan hasil *interview* dengan salah satu pegawai di Badan Kantor Pertanahan Nasional Kabupaten Pemalang masih terdapat pegawai yang merasa lingkungan kerjanya terlalu kaku dan membosankan ini ditandai dengan pegawai yang masih kedatangan lebih fokus bermain handpond dan masih ada keluhan terkait lahan parkir yang sempit sehingga pegawai kesulitan mendapatkan akses lahan parkir yang memadai. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hanafi & Yohana (2017); Sulistiawan, dkk. (2017); Y. F. Pratama & Dian (2018); Adha, dkk. (2019); Tangkawarouw, dkk. (2019); dan Triastuti (2019); bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut Erawati, dkk. (2019); dan Safira & Rozak

(2020) dari hasil penelitiannya bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Sedangkan menurut Arwin, dkk. (2019) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Faktor terakhir yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Motivasi adalah konsep yang kita gunakan untuk menggambarkan kekuatan bertindak pada atau di dalam setiap individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku, Gibson, dkk. (2018). Motivasi yang muncul dan berangkat dari pribadi setiap pegawai akan memberikan stimulus yang baik bagi organisasi dengan bekerja secara sungguh-sungguh dan lebih bergairah sehingga pekerjaan dan target bisa tercapai. Berdasarkan hasil *interview* dengan salah satu pegawai, didapatkan fenomena yang menunjukkan kurangnya motivasi, terlihat pegawai yang sudah jenuh dengan pekerjaannya dan terkadang lebih banyak mengobrol dengan sesama rekan kerja. Penurunan motivasi dalam bekerja dapat berimbas terhadap kinerja pegawai tersebut. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rivai (2021); Qufni, dkk. (2022); Kustanto, dkk. (2022); Adinugroho, dkk. (2022); dan Hartini, dkk. (2021) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Abdulah (2018) dan Syafruddin (2021) bahwa motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan Sumiati dan Niken (2019); dan menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Adanya beberapa hasil penelitian empiris yang menunjukkan hasil penelitian yang tidak senada. Penelitian tentang kepemimpinan transformasional, disiplin kerja

dan lingkungan yang berpengaruh dan tidak berpengaruh terhadap kinerja sehingga menjadi celah dalam penelitian ini untuk dirumuskan dengan adanya variabel yang bisa menjembatani hubungan tersebut dengan variabel motivasi sebagai variabel mediasinya. Pertama, peran motivasi sebagai variabel pemediasi antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. Motivasi yang kuat dalam diri seorang pegawai dapat meningkatkan kinerjanya dengan adanya pemberian perhatian dan dorongan dari pemimpinnya untuk bekerja lebih rajin dan maksimal sehingga semua target bisa tercapai. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sujana dan Komang (2020); Mahadewi dan Netra (2020); dan Anggriani, dkk. (2022) yang menunjukkan bahwa motivasi mampu memediasi antara pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lubis, dkk. (2019) dan Tecualo, dkk. (2022) yang menunjukkan bahwa motivasi tidak dapat memediasi antara pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja.

Kedua, peran motivasi sebagai variabel pemediasi antara disiplin kerja terhadap kinerja. Kedisiplinan yang berasal dari diri seseorang menandakan bahwa adanya kesadaran dalam mengikuti aturan-aturan yang ada didalam perusahaan/organisasi yang berdampak positif terhadap kinerjanya. Sehingga dengan motivasi didalam dirinya untuk menaati segala peraturan dan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang sudah ditargetkan. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Syamsuddin, dkk. (2021); Pamungkas, dkk. (2022); dan Oktavianti (2022) menunjukkan bahwa adanya peran motivasi dalam memediasi

antara pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen dan Hadi (2021) menunjukkan hasil berbeda yaitu bahwa motivasi tidak mampu memediasi pengaruh anantara disiplin kerja terhadap kinerja.

Ketiga, peran motivasi sebagai variabel pemediasi antara lingkungan kerja kerja terhadap kinerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan tenang membuat diri seseorang merasa senang dalam menjalankan tugas dan kewajibannya tanpa adanya beban. Sehingga berdampak positif terhadap kinerjanya yang bagus dan merasa adanya dorongan untuk terus meningkatkan kinerjanya. Hal tersebut muncul karena adanya dorongan motivasi yang berasal dari lingkungan kerjanya yang nyaman sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Berdsarakan hasil penelitian oleh Rulianti, dkk. (2020); Antoni dan Hariyanto (2021); Asmiadi dan Saiful (2022) menunjukkan adanya peran motivasi dalam memediasi antara pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sabilalo, dkk. (2022) menunjukkan hasil berbeda yaitu bahwa motivasi tidak mampu memediasi pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, terjadi ketidakkonsistenan hasil antar hasil penelitian satu dengan lainnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengembangkan penelitian sebelumnya mengenai kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, lingkungan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian Simatupang (2021) dan penelitian Asfar dan Rita (2020). Pada penelitian Simatupang (2021) menggunakan variabel gaya kepemimpinan transformasioanal dan

disiplin sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen serta menjadikan motivasi sebagai variabel mediasi. Sedangkan penelitian Asfar dan Rita (2020) menggunakan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen serta motivasi dijadikan variabel mediasi. Beda halnya dengan penelitian ini yang menambahkan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan transformasional sebagai variabel independen dengan motivasi sebagai pemediasi terhadap kinerja. Berdasarkan pemaparan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pematang dan mewujudkannya dalam suatu karya ilmiah yang berbentuk tesis dengan judul : **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja?

4. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai?
7. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai?
8. Apakah motivasi kerja mampu memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai?
9. Apakah motivasi kerja mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai?
10. Apakah motivasi kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja?

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan perumusan masalah tersebut, diperlukan batasan ruang lingkup penelitian yang akan dilakukan sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Variabel independen terdiri dari Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ), Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sebagai variabel dependen dan Motivasi ( $Z$ ) sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilakukan pada pegawai di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pematang.

#### **D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun tujuan dan manfaat dalam penelitian ini yang dilakukan pada pegawai di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pematang adalah:

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja.
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.
4. Untuk menguji secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.
5. Untuk menguji secara empiris pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
6. Untuk menguji secara empiris pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
7. Untuk menguji secara empiris pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
8. Untuk menguji secara empiris peran motivasi kerja sebagai pemediasi dalam pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.
9. Untuk menguji secara empiris peran motivasi kerja sebagai pemediasi dalam pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
10. Untuk menguji secara empiris peran motivasi kerja sebagai pemediasi dalam pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat bagi organisasi/perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu: Memberikan sumbangan pemikiran terkait gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pematang Siantar.

b. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

1. Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pematang Siantar

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan masukan bagi organisasi terutama sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang terkait dengan tujuan jangka pendek maupun jangka panjang khususnya dalam hal manajemen sumber daya manusia mengenai gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mendukung penelitian selanjutnya dalam melaksanakan penelitian yang berkaitan dengan gaya

kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

### 3. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memperluas dan memperjam ilmu pengetahuan mengenai manajemen khususnya di bidang sumber daya manusia, meningkatkan dalam menganalisis dan mengidentifikasi suatu masalah atau fakta secara sistematis, menambah keyakinan dalam pemecahan suatu masalah dan dapat memberikan rekomendasi tentang kebijakan suatu program berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan.