

Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi : Sebuah Kajian Tentang Kinerja

Eli Hasmin¹, Verawati BN², Muhammad Tafsir³,Nurlaely Razak⁴

^{1,2,3,4} Magister Management, STIEM Bongaya Makassar

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja terhadap kinerja dan mengukur peran motivasi sebagai variabel mediator. Kajian ini dilakukan pada salah satu instansi pemerintah di kabupaten Jeneponto. Terdapat 38 sampel yang merupakan ASN. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H₃) dalam penelitian ini diterima. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai. Dengan demikian, hipotesis keempat (H₄) dalam penelitian ini diterima. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis kelima (H₅) dalam penelitian ini diterima. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi pegawai. Dengan demikian, hipotesis keenam (H₆) dalam penelitian ini diterima. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui Motivasi. Hal ini menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik memberikan peningkatan motivasi yang berdampak terhadap peningkatan kinerja

Kata kunci : Kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, kinerja

Abstract

This research aims to measure the influence of leadership, work environment on performance and measure the role of motivation as a mediator variable. This study was conducted at one of the government agencies in Jeneponto district. There are 38 samples who are ASN. The results obtained in this research are that leadership has a positive and significant effect on employee performance. Leadership has a positive and significant effect on employee motivation. The work environment has a positive and significant effect on employee performance. Thus, the third hypothesis (H₃) in this research is accepted. The work environment has a positive and significant effect on employee motivation. Thus, the fourth hypothesis (H₄) in this study is accepted. Motivation has a positive and significant effect on employee performance. Thus, the fifth hypothesis (H₅) in this study is accepted. Leadership has a positive and significant effect on performance through employee motivation. Thus, the sixth hypothesis (H₆) in this study is accepted. The work environment has a positive and significant effect on performance through motivation. This states that a good work environment provides increased motivation which has an impact on improving performance

Keywords: Leadership, work environment, motivation, performance

Copyright (c) 2023 Ferry Fadillah Akbar

✉ Corresponding author :

Email Address : ferrymania20@gmail.com

PENDAHULUAN

Dalam menjalankan berbagai aktivitas organisasi pegawai merupakan salah satu sumber daya pokok, tanpa adanya pegawai lembaga pemerintah tidak dapat menjalankan fungsinya sebagai pemberi pelayanan publik. Pegawai merupakan sumberdaya yang sangat penting dan menunjang pencapaian suatu tujuan dalam organisasi/instansi pemerintah. Berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah saat ini, berarti bahwa pemerintah daerah mengemban tugas yang sangat besar dari seluruh aspek kinerja pemerintahan termasuk pelayanan administrasi yang merupakan urusan wajib pemerintah.

Kemajuan suatu organisasi tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam suatu organisasi karena selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Permasalahan akan sering muncul ketika organisasi tidak dapat mengidentifikasi kebutuhan dan menciptakan suasana kerja yang nyaman, mengingat bahwa setiap individu dalam institusi berasal dari latar belakang yang berbeda. Setiap organisasi selalu berupaya mengelola manajemen sumber daya manusia dengan cara-cara professional untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pelayanan publik dewasa ini menjadi isu yang kian strategis karena kualitas kinerja birokrasi pelayanan publik memiliki implikasi luas pada berbagai aspek kehidupan masyarakat. Perbaikan kinerja pelayanan birokrasi di bidang ekonomi misalnya, akan mendorong terciptanya iklim kondusif bagi kegiatan usaha dan investasi, yang pada gilirannya akan membuka kesempatan kerja lebih luas. Secara politis, perbaikan kinerja pelayanan birokrasi akan berdampak tumbuhnya kepercayaan (*trust*), dan legitimasi terhadap pemerintah sehingga mendorong partisipasi masyarakat. Pelayanan publik yang berkualitas merupakan salah satu indikator terjadinya perubahan penyelenggaraan pemerintahan yang berpihak pada peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Ada berbagai macam faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, namun dalam penelitian ini difokuskan pada motivasi (faktor internal), kepemimpinan dan lingkungan kerja (faktor eksternal). Salah satu faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi, termasuk lingkup organisasi publik di organisasi adalah peranan kepemimpinan. Kepemimpinan memegang peranan penting dalam usaha organisasi yang bersangkutan untuk mencapai tujuan dan sasarnya. Kemampuan pemimpin menjalankan perannya dalam hal berkomunikasi, membimbing, mengarahkan dan mengawasi pegawai, serta pemberian apresiasi terhadap kinerja pegawai sangat terkait dengan peningkatan motivasi kerjabawahan atau pegawai dalam melakukan pekerjaan.

Penelitian empiris telah dilakukan untuk mengkaji hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi dan kinerja pegawai antarlain: R.J.A. Tucunan, W.G. Supartha dan I.G. Riana (2014) Implikasi penelitian ini adalah adanya pengaruh langsung maupun tidak langsung antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi motivasi kerja pegawai oleh karena itu keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain untuk mencapai suatu tujuan tergantung bagaimana pemimpin itu menciptakan motivasi kerja didalam diri setiap pegawai. Pemimpin berusaha mempengaruhi atau memotivasi bawahannya agar dapat bekerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan pemimpin. Motivasi kerja yang tinggi dipengaruhi dengan kepemimpinannya, kepemimpinan

yang kurang tepat dalam penerapannya akan mempengaruhi motivasi bawahannya dalam melakukan aktivitas-aktivitasnya (Arifin, 2012).

Kinerja bisa juga berasal dari lingkungan kerja yang nyaman dan dapat memberikan motivasi kerja pegawai dalam rangka meningkatkan kinerjanya. Menurut Lubis (2019) lingkungan kerja merupakan gambaran realitas dunia kerja. Lingkungan kerja memberikan informasi tentang kehidupan pegawai yang datang bekerja, berkumpul untuk tujuan yang sama dan melaksanakan pekerjaan dalam aturan perusahaan. Lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2011) seorang pegawai mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Menurut Sutrisno (2010) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dalam pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, hubungan antar sesama pegawai dan hubungan antara atasan dengan bawahan. Menurut Schultz & Schultz tahun 2010 (Widodo, 2015) "Lingkungan atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi motivasi kerja dan produktivitas kerja". Lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan. Pendapat yang sama dikemukakan oleh Nitisemito (Nuraini, 2013) yang menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban. Hal ini menunjukkan ada pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan aktivitas orang-orang, dan bukan sesuatu yang dilakukan untuk orang-orang sehingga kepemimpinan melibatkan pengikut. Kepemimpinan yang efektif hanya akan terwujud apabila dijalankan sesuai fungsinya. Fungsi kepemimpinan itu berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok/organisasi masing-masing, yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan di luar situasi

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana para Pegawai melaksanakan tugasnya dan merupakan suatu kondisi kerja dari para Pegawai yang hidup dan bekerja secara bersama dan berlangsung terus-menerus serta menghasilkan tindakan berkesan dalam menjalankan setiap tugas dan pekerjaannya.

Kinerja

Kinerja adalah proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para Pegawai, tim dan akhirnya organisasi.

Motivasi

Motivasi adalah salah satu penggerak (dorongan) dari dalam diri seseorang untuk melakukan atau mencapai sesuatu tujuan yang ingin dicapai. Sehingga motivasi dapat juga dikatakan sebagai keinginan untuk menuju kesuksesan dan mencapai target yang telah ditetapkan. Motivasi bermanfaat untuk menciptakan gairah kerja untuk para karyawan, sehingga produktivitas kerja menjadi meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang memiliki motivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat dan cepat, pekerjaan dapat diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Sifat penelitian ini adalah penelitian eksplanatori. penelitian eksplanatori merupakan penelitian yang menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan yang lain. Variabel kepemimpinan (X_1) yang indikator terdiri dari : karisma ($X_{1.1}$), inspirasional ($X_{1.2}$), stimulus intelektual ($X_{1.3}$), perhatian individu ($X_{1.4}$) dan Variabel lingkungan kerja (X_2) yang indikator terdiri dari : lingkungan kerja fisik ($X_{2.1}$), lingkungan kerja non fisik ($X_{2.2}$) sebagai variabel independen, variabel kinerja pegawai (Y) yang indikator terdiri dari kualitas kerja (Y_1) kuantitas kerja (Y_2) komitmen kerja (Y_3) sebagai variabel dependen dan variabel motivasi kerja yang indikator terdiri dari motivasi ekstrinsik (Z_1), motivasi intrinsik (Z_2) sebagai variabel intervening.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan metode analisis data PLS dengan bantuan program SmartPLS. Analisis Partial Least Squares (PLS) adalah analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. PLS tidak mengasumsikan distribusi tertentu untuk mengestimasi parameter dan memprediksi hubungan kausalitas. Oleh karena itu, teknik parametrik untuk menguji signifikansi parameter tidak diperlukan karena model ini bersifat non-parametrik. Evaluasi model PLS dilakukan dengan mengevaluasi outer model dan inner model

Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

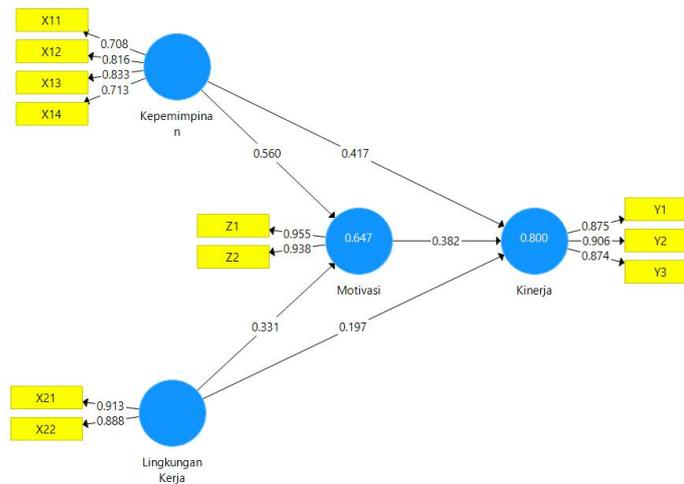
Outer model merupakan model pengukuran untuk memprediksi hubungan antara indikator atau parameter yang diestimasi dengan variabel latennya

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas indikator dalam PLS pada konstruk yang bersifat reflektif dinilai berdasarkan nilai loading factor (korelasi antara skor item atau skor komponen dengan skor konstruk), loading factor menggambarkan besarnya korelasi antara setiap item pengukuran (indikator) dengan konstruksinya. Nilai loading factor > 0.7 dikatakan ideal, artinya indikator tersebut dikatakan valid mengukur konstruksinya. Dalam pengalaman empiris penelitian, nilai loading factor > 0.5 masih dapat diterima. Dengan demikian, nilai loading factor < 0.5 harus dikeluarkan dari model. Nilai kuadrat dari nilai loading factor disebut communalities. Nilai ini menunjukkan persentasi konstruk mampu menerangkan variasi yang ada dalam indikator.

Nilai *loading factor* masing-masing indikator yang didapat dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1. dan Tabel 1. berikut:

Gambar 1. Loading Factors Model



Sumber : hasil output PLS (diolah 2023)

Gambar 1. menunjukkan bahwa seluruh indikator sudah memiliki nilai muatan faktor yang lebih besar dari 0,5.

Tabel 1. Loading Factors Model

	Kepemimpinan	Kinerja	Lingkungan Kerja	Motivasi
X ₁₁	0,708			
X ₁₂	0,816			
X ₁₃	0,833			
X ₁₄	0,713			
X ₂₁			0,913	
X ₂₂			0,888	
Y ₁		0,875		
Y ₂		0,906		
Y ₃		0,874		
Z ₁				0,955
Z ₂				0,938

Sumber : hasil output PLS (diolah 2023)

Berdasarkan Tabel 1, terlihat bahwa semua loading factor nilainya diatas 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah reliabel atau telah memenuhi kriteria reliabilitas indikator. Penelitian ini menggunakan loading 0.5 sampai dengan 0.6 dianggap cukup, karena merupakan tahap awal pengembangan skala pengukuran dan jumlah indikator per konstruk tidak besar yaitu berkisar antara tiga sampai dengan tujuh indikator

Penilaian internal consistency reliability dari nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability (CR). Composite Reliability (CR) lebih baik dalam mengukur internal dibandingkan Cronbach's Alpha dalam SEM karena CR tidak mengasumsikan kesamaan bobot dari setiap indikator. Cronbach's Alpha cenderung menaksir lebih rendah construct reliability dibandingkan Composite Reliability (CR). Interpretasi Composite Reliability (CR) sama dengan Cronbach's Alpha. Nilai batas > 0.7 dapat

diterima, dan nilai > 0.8 sangat memuaskan (Hair, 2008). Hasil *composite reliability* dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel 2 berikut:

Tabel 2 Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kepemimpinan	0,768	0,853
Kinerja	0,862	0,916
Lingkungan Kerja	0,767	0,895
Motivasi	0,884	0,945

Sumber : hasil output PLS (diolah 2023)

Tabel 2. menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* untuk semua konstruk adalah di atas 0,70 yang menyatakan bahwa semua konstruk pada model yang diestimasi memenuhi kriteria *internal consistency reliability*.

Uji reliabilitas diperkuat dengan melakukan metode *Cronbach's Alpha* dimana jika nilai *Cronbach's Alpha* yang didapat lebih besar dari 0,80 maka dapat diterima. Hasil nilai *Cronbach's Alpha* terlihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk semua konstruk berada di atas 0,80, sehingga telah memenuhi kriteria *Cronbach's Alpha* dan dapat diterima.

Uji Validitas

Uji Validitas outer model dilakukan dengan menggunakan validitas konvergen (*convergent validity*) dan validitas diskriminasi (*discriminant validity*). Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Validitas konvergen terjadi jika nilai skor yang diperoleh dari dua instrumen yang berbeda yang mengukur konstruk yang sama mempunyai korelasi tinggi (Hartono, 2008). Penilaian *validitas konvergen* dilakukan dengan melihat nilai *Average Variance Extracted (AVE)*, dimana jika nilai AVE yang didapat lebih besar dari 0,50, maka indikator yang dipergunakan telah memenuhi validitas konvergen (Hair et al, 2011). Nilai AVE yang didapat dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 3 Construct Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Kepemimpinan	0,592
Kinerja	0,783
Lingkungan Kerja	0,811
Motivasi	0,896

Sumber : hasil output PLS (diolah 2023)

Berdasarkan tabel 3 diatas terlihat bahwa hasil AVE yang didapat nilainya di atas 0,50 sehingga dapat dinyatakan indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid atau telah memenuhi kriteria validitas konvergen.

Validitas diskriminan (*discriminant validity*) berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Uji validitas diskriminan dinilai berdasarkan nilai *cross loading* dengan konstraknya. Suatu indikator dinyatakan valid atau telah memenuhi validitas diskriminan jika mempunyai nilai tertinggi kepada konstruk yang dituju dibanding nilai kepada konstruk lain. Nilai *cross loading* dapat dilihat dalam Tabel 4. berikut:

Tabel 4. Cross Loadings

	Kepemimpinan	Kinerja	Lingkungan Kerja	Motivasi
X ₁₁	0,708	0,587	0,358	0,598
X ₁₂	0,816	0,648	0,527	0,540
X ₁₃	0,833	0,688	0,381	0,606
X ₁₄	0,713	0,612	0,593	0,589
X ₂₁	0,548	0,675	0,913	0,630
X ₂₂	0,538	0,589	0,888	0,572
Y ₁	0,734	0,875	0,542	0,664
Y ₂	0,788	0,906	0,652	0,748
Y ₃	0,669	0,874	0,669	0,788
Z ₁	0,815	0,838	0,625	0,955
Z ₂	0,607	0,726	0,644	0,938

Sumber : hasil output PLS (diolah 2023)

Tabel 4. menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki nilai *loading factor* tertinggi ketika dihubungkan dengan konstruk yang dituju dibandingkan ketika dihubungkan dengan konstruk yang lain. Hal serupa juga terlihat pada indikator-indikator yang lain. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa indikator yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah valid atau telah memenuhi kriteria validitas diskriminan.

Pengaruh Langsung (Direct Effects)

Untuk mengetahui pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 9 Direct Effects

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepemimpinan → Kinerja	0,417	4,458	0,000
Kepemimpinan →> Motivasi	0,560	6,218	0,000
Lingkungan Kerja → Kinerja	0,197	2,678	0,008
Lingkungan Kerja → Motivasi	0,331	3,387	0,001
Motivasi → Kinerja	0,382	3,744	0,000

Sumber : hasil output PLS (diolah 2023)

Pada tabel 9 terlihat bahwa dalam membentuk kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi memberikan masing-masing secara langsung pengaruh positif. Besarnya pengaruh langsung kepemimpinan (X₁) terhadap kinerja pegawai(Y) adalah 0,417 dengan nilai T-statistik sebesar 4,458 dan p-values sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa secara langsung kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh langsung lingkungan kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai(Y) adalah 0,197 dengan nilai T-statistik sebesar 2,678 dan p-values sebesar 0,008. Hasil ini menunjukkan bahwa secara langsung lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh langsung motivasi (Z) terhadap kinerja pegawai(Y) adalah 0,382 dengan

nilai T-statistik sebesar 3,744 dan p-values sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa secara langsung motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh langsung kepemimpinan (X_1) terhadap motivasi (Z) adalah 0,560 dengan nilai T-statistik sebesar 6,218 dan p-values sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa secara langsung kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Besarnya pengaruh langsung lingkungan kerja (X_2) terhadap motivasi (Z) adalah 0,331 dengan nilai T-statistik sebesar 3,387 dan p-values sebesar 0,001. Hasil ini menunjukkan bahwa secara langsung lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effects)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi dapat dilihat pada Tabel 10 berikut :

Tabel 10 Indirect Effects

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepemimpinan → Motivasi → Kinerja	0,214	3,193	0,001
Lingkungan Kerja → Motivasi → Kinerja	0,127	2,672	0,008

Sumber : hasil output PLS (diolah 2023)

Tabel 4.20 menunjukkan besarnya pengaruh tidak langsung kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui motivasi (Z) adalah 0,214 dengan nilai T-statistik sebesar 3,193 dan p-values sebesar 0,001. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi.

Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui motivasi (Z) adalah 0,127 dengan nilai T-statistik sebesar 2,672 dan p-values sebesar 0,008. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi.

Pengaruh Total (Total Effects)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh total variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10 Total Effects

	Original Sample (O)
Kepemimpinan → Motivasi → Kinerja	0,631
Lingkungan Kerja → Motivasi → Kinerja	0,324

Sumber : hasil output PLS (diolah 2023)

Tabel 10 menunjukkan besarnya pengaruh total kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui motivasi (Z) adalah 0,631 atau dapat dihitung dengan menambahkan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen : $(X_1 \rightarrow Y) + (X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y) = 0,417 + 0,214 = 0,631$.

Besarnya pengaruh total lingkungan kerja(X_2) terhadap kinerja pegawai(Y) melalui motivasi(Z) adalah 0,539 atau dapat dihitung : $(X_2 \rightarrow Y) + (X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y) = 0,1972 + 0,127 = 0,324$.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, semakin besar nilainya berarti semakin besar pengaruhnya. Oleh karena jumlah indikator setiap konstruk yang beragam jumlahnya, analisis koefisien determinasi dilakukan dengan melihat nilai pada adjusted R-square. Nilai adjusted R-square diperoleh dengan perhitungan algoritma SmartPLS dan dapat dilihat pada Tabel dibawah ini.

Tabel 11 Koefisien Determinasi

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja	0,800	0,789
Motivasi	0,647	0,634

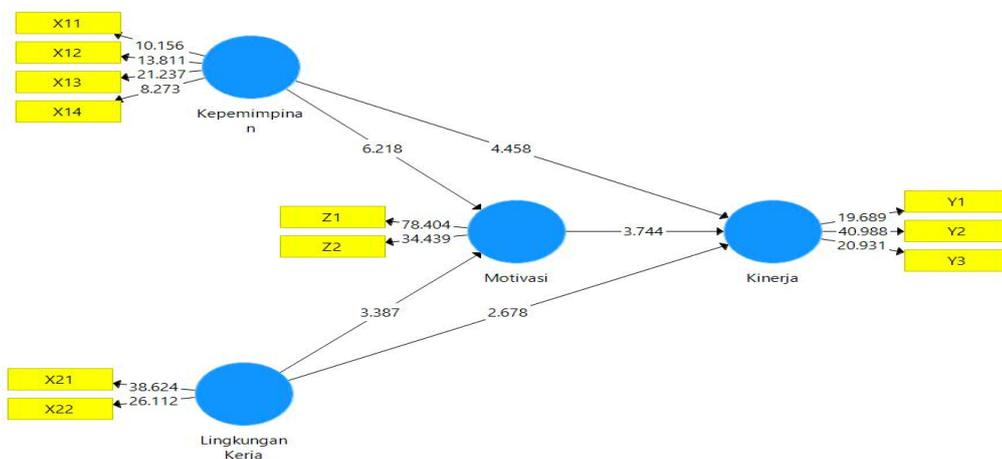
Sumber : hasil output PLS (diolah 2023)

Tabel 11 menunjukkan bahwa pengaruh dari kepemimpinan dan lingkungan kerjasecara bersama-sama dalam membentuk motivasi adalah sebesar 0,647 atau 64,7%. Sisanya sebesar 35,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Pengaruh dari kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama dalam membentuk kinerja pegawaiadalah sebesar 0,800 atau 80,0%. Sisanya sebesar 20,0% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Uji Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian diuji secara statistik dengan menggunakan metode bootstrap pada SmartPLS 3.0. Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai koefisien path atau inner model yang menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis. Skor koefisien path atau inner model yang ditunjukkan oleh nilai T-statistic harus lebih besar dari nilai t-table pengujian satu arah (>1.67) dengan $\alpha = 5\%$. Sedangkan skor koefisien path atau inner model yang ditunjukkan oleh nilai p-values harus di bawah $\alpha = 0,05$, sehingga hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian dapat diterima.

Gambar 2 Bootstrap Model Variabel Laten



Sumber : hasil output PLS (diolah 2023)

Gambar 2 menunjukkan bahwa pengaruh masing-masing variabel adalah positif tetapi ada yang signifikan dan ada yang tidak signifikan. Hasil tersebut terangkum dalam Tabel 4.22.

Tabel 12 Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

	Hipotesis	Koefisien Jalur	t-statistics (>1,67)	Sig. < 0,05	Hasil
H ₁	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	0,417	4,458	0,000	Diterima
H ₂	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.	0,560	6,218	0,000	Diterima
H ₃	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai	0,197	2,678	0,008	Diterima
H ₄	lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi	0,331	3,387	0,001	Diterima
H ₅	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	0,382	3,744	0,000	Diterima
H ₆	kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi	0,214	3,193	0,001	Diterima
H ₇	lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi	0,127	2,672	0,008	Diterima

Sumber : hasil output PLS (diolah 2023)

Uji Efek Mediasi

Metode variance accounted for (VAF) yang dikembangkan oleh Preacher dan Hayes serta bootstrapping dalam distribusi pengaruh tidak langsung adalah pendekatan paling tepat untuk PLS yang menggunakan metode resampling dan mempunyai statistical power yang lebih tinggi dari metode Sobel (Hair et al., 2013).

Langkah pertama dalam prosedur pengujian efek mediasi adalah pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel dependen harus signifikan. Dapat terlihat pada tabel 4.23 bahwa pengaruh langsung kepemimpinanberpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawaidengan nilai t-hitung sebesar 4,458 (>1,67) dan nilai signifikansi (p-values) sebesar 0,000 (<0,05) danlingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawaidengan nilai t-hitung sebesar 2,678 (>1,67) dan nilai signifikansi (p-values) sebesar 0,008 (<0,05). Dengan demikian langkah pertama dalam prosedur pengujian efek mediasi untuk variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja terpenuhi dan dapat dilanjutkan ke tahap kedua.

Langkah kedua dalam prosedur pengujian efek mediasi adalah pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel mediasi harus signifikan. Dapat terlihat bahwa pengaruh langsung kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi dengan nilai t-hitung sebesar 6,218 ($>1,67$) dan nilai signifikansi (p-values) sebesar 0,000 ($<0,05$) dan pengaruh langsung lingkungan kerjaberpengaruh signifikan terhadap motivasi dengan nilai t-hitung sebesar 3,387 ($>1,67$) dan nilai signifikansi (p-values) sebesar 0,001 ($<0,05$). Dengan demikian, langkah kedua dalam prosedur pengujian efek mediasi untuk variabel kepemimpinan dan lingkungan kerjaterpenuhi.

Langkah ketiga adalah melakukan kalkulasi nilai VAF untuk melihat besarnya variansi pada variabel dependen yang mampu dijelaskan oleh variabel independen melalui variabel mediator. Nilai VAF diperoleh dengan membandingkan besarnya pengaruh tidak langsung terhadap pengaruh total. Kalkulasi nilai Variance Accounted For (VAF).

Kriteria penilaian efek mediasi didasarkan pada nilai VAF. Apabila nilai VAF $> 80\%$ maka variabel mediasi bersifat full mediation, apabila $20\% \leq \text{VAF} \leq 80\%$ maka variabel mediasi bersifat partial mediation, dan apabila VAF $< 20\%$ maka variabel mediasi bukan bersifat sebagai mediator. Besarnya nilai VAF untuk variabel kepemimpinan dapat dilihat pada Tabel 13 berikut:

Tabel 13 Uji Mediasi

Pengaruh	Indirect Effect	Total Effect	VAF	Jenis Mediasi
Kepemimpinan → Motivasi → Kinerja	0,214	0,631	33,91	Partial Mediation
Lingkungan → Motivasi → Kinerja	0,127	0,324	39,20	Partial Mediation

Sumber : hasil output PLS (diolah 2023)

Tabel 13 menunjukkan bahwa variabel motivasi bersifat partial mediation dalam pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Jenepontodimana perolehan nilai VAF sebesar 33,91% ($20\% \leq \text{VAF} \leq 80\%$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini motivasi bersifat sebagai partial mediation. Pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja dimana perolehan nilai VAF sebesar 39,20% ($20\% \leq \text{VAF} \leq 80\%$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini motivasi bersifat sebagai partial mediation.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi orang lain agar mau melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan keinginannya. Dengan kata lain, kepemimpinan adalah kemampuan memerintah dan memengaruhi orang lain untuk melaksanakan suatu pekerjaan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Handoko (2003) menyatakan, dalam kenyataannya para pemimpin dapat memengaruhi moral dan motivasi kerja, loyalitas kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Nimran (2011) Kepemimpinan atau Leadership adalah merupakan suatu proses mempengaruhi perilaku orang lain agar berperilaku seperti yang akan dikehendaki. Sehingga baik buruknya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja dari para pegawai.

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 0,417 dengan nilai t-hitung sebesar 4,458 ($>1,67$) dan nilai signifikansi (p-values) sebesar 0,000 ($<0,05$). Dengan demikian, hipotesis pertama (H_1) dalam penelitian ini diterima. Hasil ini menyatakan bahwa kepemimpinan makin baik akan meningkatkan kinerja pegawai begitupun sebaliknya jika kepemimpinan buruk akan berdampak terhadap rendahnya kinerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Mutmainnah, dkk (2022) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Rumbia Di Kabupaten Jeneponto, Khoiri dan Oktavia (2019) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengawas Pemilu Kota Administrasi Jakarta Selatan. Hasil berbeda di Saputri dan Andayani (2018) menyatakan secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen Production pada PT Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Pegawai

Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dapat dikatakan bahwa kepemimpinanlah yang memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya (Siagian, 2008). Yang dapat dilihat dari bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya untuk bekerjasama menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Jeneponto sebesar 0,560 dengan nilai t-hitung sebesar 6,218 ($>1,67$) dan nilai signifikansi (p-values) sebesar 0,000 ($<0,05$). Dengan demikian, hipotesis kedua (H_2) dalam penelitian ini diterima. Hasil ini menyatakan bahwa kepemimpinan makin baik akan meningkatkan motivasi pegawai begitupun sebaliknya jika kepemimpinan buruk akan berdampak terhadap rendahnya motivasi dari pegawai.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Mendrofa (2021) kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Nias Selatan, Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap motivasi kerja sebab keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain untuk mencapai suatu tujuan tergantung pada bagaimana pemimpin menciptakan motivasi di dalam diri setiap pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator lingkungan kerja fisik ($X_{2.1}$) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,913 terhadap variabel lingkungan kerja dengan nilai T-statistik sebesar 38,624 dan p-values sebesar 0,000. Indikator lingkungan kerja non fisik ($X_{2.2}$) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,888 terhadap variabel lingkungan kerja dengan nilai T-statistik sebesar 26,112 dan p-values sebesar 0,000. Dalam penelitian ini, indikator lingkungan kerja fisik ($X_{2.1}$) memberikan kontribusi pengaruh paling besar terhadap variabel lingkungan kerja dibandingkan dengan indikator lingkungan kerja non fisik ($X_{2.2}$).

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Jeneponto sebesar 0,197 dengan nilai t-hitung sebesar 2,678 ($>1,67$) dan nilai signifikansi (p-values) sebesar 0,008 ($<0,05$). Dengan demikian, hipotesis ketiga (H_3) dalam penelitian ini diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja makin baik akan meningkatkan kinerja pegawai begitupun sebaliknya jika lingkungan kerja buruk akan berdampak terhadap rendahnya kinerja pegawai.

Sejalan dengan Robbins (2018), bahwa para pegawai menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerjamereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadidua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Terciptanya lingkungan kerja yang baik dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik juga berpengaruh terhadap motivasi dan semangat kerja karyawan karena apabila lingkungan kerja di perusahaan tersebut nyaman dan menyenangkan tentunya pegawai dapat meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Jeneponto sebesar 0,331 dengan nilai t-hitung sebesar 3,387 ($>1,67$) dan nilai signifikansi (p-values) sebesar 0,001 ($<0,05$). Dengan demikian, hipotesis keempat (H_4) dalam penelitian ini diterima. Hasil ini menyatakan bahwa lingkungan kerja makin baik akan meningkatkan motivasi pegawai begitupun sebaliknya jika lingkungan kerja buruk akan berdampak terhadap rendahnya motivasi dari pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian Amalia (2021) di peroleh bahwa Lingkungan Kerja secara Simultan dan secara Parsial berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Motivasi Kerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba. Hasil dari penelitian ini diperoleh bahwa lingkungan kerja erat kaitannya dengan motivasi kerja pegawai, baik dari segi lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Keduanya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik pula pengaruhnya terhadap motivasi kerja.

Hasil ini sejalan dengan (Nitisemito, 2019) kenyamanan lingkungan kerja dapat memicu motivasi kerja pegawai untuk bekerja lebih baik sehingga pekerjaan akan dicapai secara maksimal. Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai (Sedarmayanti, 2018). Yang dimaksud lingkungan kerja dalam suatu perusahaan di sini adalah suatu kondisi pekerjaan untuk memberikansuasana dan situasi kerja pegawai yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu organisasi. Kondisi lingkungan yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Sedangkan lingkungan kerja yang baik akan mendorong timbulnya motivasi kerja karyawan yang menimbulkan produktivitas kerja karyawan meningkat.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Setiap perusahaan dalam melakukan aktivitasnya pasti memiliki tujuan-tujuan tertentu yang akan dicapai, untuk mewujudkan tujuan-tujuan tersebut dibutuhkan Pegawai yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja Pegawai merupakan hasil yang ditunjukkan oleh Pegawai sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugasnya di perusahaan dengan tujuan mencapai target perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator motivasi ekstrinsik (Z_1) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,955 terhadap variabel motivasi dengan nilai T-statistik sebesar 78,404 dan p-values sebesar 0,000. Indikator motivasi intrinsik (Z_2) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,938 terhadap variabel motivasi dengan nilai T-statistik sebesar 34,439 dan p-values sebesar 0,000. Dalam penelitian ini, indikator indikator motivasi ekstrinsik (Z_1) memberikan kontribusi pengaruh paling besar terhadap variabel motivasi dibandingkan dengan indikator motivasi intrinsik (Z_2).

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Jeneponto sebesar 0,382 dengan nilai t-hitung sebesar 3,744 ($>1,67$) dan nilai signifikansi (p-values) sebesar 0,000 ($<0,05$). Dengan demikian, hipotesis kelima (H_5) dalam penelitian ini diterima. Hasil ini menyatakan bahwa motivasi tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai begitupun sebaliknya jika motivasi menurun akan berdampak terhadap rendahnya kinerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Harland, dkk (2021) dan Brahmasari, dkk (2021) menyatakan bahwa bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada umumnya seorang pegawai yang memiliki motivasi berprestasi tinggi, maka secara sadar pegawai tersebut akan berusaha memikul tanggung jawab yang diberikan perusahaan dan meningkatkan kompetensi yang telah dimilikinya, sehingga akan sangat membantu pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Hasil ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2009), ada hubungan positif antara motivasi dengan pencapaian kinerja. Motivasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja dengan predikat terpuji. Pada umumnya seorang pegawai yang memiliki motivasi, maka secara sadar pegawai tersebut akan berusaha memikul tanggung jawab yang diberikan organisasi dan meningkatkan kompetensi yang telah dimilikinya, sehingga akan sangat membantu pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi

Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Jeneponto sebesar 0,214 dengan nilai t-hitung sebesar 3,193 ($>1,67$) dan nilai signifikansi (p-values) sebesar 0,001 ($<0,05$). Dengan demikian, hipotesis keenam (H_6) dalam penelitian ini diterima. Hal ini menyatakan bahwa kepemimpinan yang baik memberikan peningkatan motivasi yang berdampak terhadap peningkatan kinerja.

Variabel motivasi bersifat partial mediation dalam pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten

Jeneponto dimana perolehan nilai VAF sebesar 33,91% ($20\% \leq \text{VAF} \leq 80\%$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini motivasi bersifat sebagai partial mediation

Hasil ini sejalan dengan pendapat Thoha (2007) kepemimpinan adalah sifat, karakter, atau cara seseorang dalam upaya membina dan menggerakkan seseorang atau sekelompok orang agar mereka bersedia, komitmen dan setia untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab untuk mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam memotivasi karyawan, peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan karena kepemimpinan merupakan suatu proses penggunaan pengaruh positif terhadap orang lain untuk melakukan usaha lebih banyak dalam sejumlah tugas atau mengubah perilakunya Yuki, (2001). Selain itu Gibson (2006) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu usaha menggunakan pengaruh untuk memotivasi individu dalam mencapai tujuan organisasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi

Untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi maka hal yang perlu dilakukan manajer adalah memberikan dorongan agar para pegawai dapat bekerja sesuai apa yang diinginkan organisasi. Salah satunya melalui pemberian motivasi kepada pegawai, karena dengan adanya motivasi kerja yang tinggi pada diri seseorang, maka akan timbul semangat kerja pada diri pegawai yang nantinya akan menciptakan produktivitas kerja yang baik. Untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai harus memperhatikan lingkungan kerja dalam organisasi. Lingkungan kerja mempunyai peran yang penting dalam pencapaian kinerja karyawan (Khoiriyah, 2009). Hal ini disebabkan karena adanya lingkungan kerja yang menyenangkan membuat karyawan akan bekerja lebih bergairah dan bersemangat untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usahapeningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan kelayakan akan mempengaruhi karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja non fisik yang kondusif merupakan syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus-menerus.

Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui Motivasi pegawai sebesar 0,127 dengan nilai t-hitung sebesar 2,672 ($>1,67$) dan nilai signifikansi (p-values) sebesar 0,008 ($<0,05$). Dengan demikian, hipotesis tujuh (H7) dalam penelitian ini diterima. Hal ini menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik memberikan peningkatan motivasi yang berdampak terhadap peningkatan kinerja.

Variabel motivasi bersifat partial mediation dalam pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Jeneponto dimana perolehan nilai VAF sebesar 39,20% ($20\% \leq \text{VAF} \leq 80\%$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini motivasi bersifat sebagai partial mediation.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Prakoso, dkk (2019) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, yang berarti bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja

lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H_3) dalam penelitian ini diterima. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai. Dengan demikian, hipotesis keempat (H_4) dalam penelitian ini diterima. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis kelima (H_5) dalam penelitian ini diterima. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi pegawai. Dengan demikian, hipotesis keenam (H_6) dalam penelitian ini diterima. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui Motivasi. Hal ini menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik memberikan peningkatan motivasi yang berdampak terhadap peningkatan kinerja

Referensi :

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Arifin. 2012. *Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi*. Program Pascasarjana Fakultas Ekonomika Dan Bisnis. Universitas Diponegoro : Jawa Tengah
- Baharudin dan Umiarso. 2012, *Kepemimpinan Pendidikan Islam Antara Teori dan Praktik*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media
- Bass, Bernard M. 2006. *Transformational Leadership*. London: Lawrence Erlbaum Associates.
- Bangun, Wilson. 2012. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta: Erlangga.
- Burns, R. B. 2005. *Konsep Diri: Teori, Pengukuran, Perkembangan dan Perilaku*. (terjemahan: Edy). Jakarta: Penerbit Arcan
- Difa Alif Putri. (2016). *Hubungan Interaksi Sosial Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perhubungan, Komunikasi, Dan Informatika Pamekasan*. Universitas Muhammadiyah Malang
- Elvino Bonaparte do Rego, Wayan Gede Supartha dan Ni Nyoman Kerti Yasa, 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan, Kementrian Estatal Timor Leste*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis.
- Dubrin Andrew J., 2005. *Leadership (Terjemahan)*, Edisi Kedua, Prenada Media, Jakarta.
- Gibson. dkk. 2003. *Organizations : Behavior Structure Processes*. Eleventh Edition. New York : Mc Graw Hill.
- Hair, et al, 2014, *Multivariate Data Analysis, New International Edition.*, New Jersey : Pearson.

- Kartika, Endo Wijaya dan Kaihatu, Thomas S. (2010). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 12 (1), 100-112.
- Luthans, Fred., (2006). *Prilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Penerbit Andy, Yogyakarta
- Mathis dan Jackson. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyanto dan Dyah Widayati 2011. Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderating. *Jurnal STIE AUB*. Surakarta
- Newstrom, John (2011). *Organizational Behaviour : Human Behaviour at Work*. New York : McGraw-Hill Education
- Nurjanah. (2008). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tesis. Semarang: UNDIP
- Northouse, Peter G. 2013. *Kepemimpinan: Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Indeks Permata Puri Media.
- R.J.A. Tucunan, W.G. Supartha dan I. G. Riana (2014) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 3.9 (2014) :533-550
- Rivai, Veithzal. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen. 2008. *Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Ke Sepuluh)*, alih bahasa Drs. Benyamin Molan Salemba Empat: Jakarta.
- Siwantara. 2012. Pengaruh Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja Serta Klim Organisasi Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Dosen Politeknik Negeri Bali, *Jurnal manajemen, strategi bisnis dan kewirausahaan*: 89
- Skinner, B. F. (2013). *Ilmu pengetahuan dan perilaku manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Steers, R., dan Porter, L.W. 1983. *Motivation and Work Behavior*, New. York: Academic Press.
- Tafsir (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *SEIKO: Journal of Management & Business* Vol 2 No.2
- Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan dalam organisasi*. Jakarta: PT Indeks.