

Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Kantor Kecamatan Bangkala Barat

Sri Irwana¹ ✉, Hendra Gunawan², Megawaty³

^{1,2,3} Pascasarjana IBK Nitro

Abstrak

Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif dalam menjawab masalah penelitian yang telah dirumuskan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja, serta untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Kantor Kecamatan Bangkala Barat. Penelitian ini melibatkan 103 responden yang diuji dengan menggunakan metode structural equation modelling (SEM) pendekatan partial least square (PLS). Hasil penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

Kata Kunci: Kepemimpinan; Lingkungan Kerja; Motivasi; Kinerja Pegawai

Abstract

This research is a quantitative approach in answering the research problems that have been formulated. The purpose of this study is to determine the direct and indirect effects of leadership on employee performance through work motivation, and to determine the direct and indirect effects of the work environment on employee performance through work motivation at the West Bangkala District Office. This study involved 103 respondents who were tested using the structural equation modelling (SEM) method of partial least square (PLS) approach. The results of this study found that leadership has a positive and significant effect on employee performance, work environment has a positive and significant effect on employee performance, work motivation has a positive and significant effect on employee performance, leadership has a positive and significant effect on work motivation, work environment has a positive and significant effect on work motivation, leadership has a positive and significant effect on employee performance through work motivation, and work environment has a positive and significant effect on employee performance through work motivation.

Keywords: Leadership; Work Environment; Motivation; Employee Performance

Copyright (c) 2019 Sri Irwana, Hendra Gunawan, Megawaty

✉ Corresponding author :

Email Address : sriirwanaa@gmail.com

PENDAHULUAN

Mewujudkan Indonesia emas tahun 2045 maka strategi utama yang penting dapat berfokus pada aspek sumber daya manusia, dimana sumber daya manusia merupakan salah satu elemen yang dimiliki oleh suatu organisasi. Jika di pandang dari sudut pandang negara maka yang dimaksud adalah para penyelenggara negara yaitu para pegawai ASN yang berhubungan langsung dengan pelayanan kepada masyarakat. Merencanakan strategi pengembangan sumber daya manusia pada instansi pemerintahan adalah faktor kunci untuk dapat mewujudkan cita-cita tersebut. Hal ini dikarenakan saat ini para pimpinan tinggi perusahaan atau instansi sudah menyadari bahwa keunggulan kompetitif terkadang bukan berasal dari desain produk yang unik; layanan terbaik; strategi pemasaran yang terbaik; teknologi tercanggih; dan sumber keuangan yang kuat atau besar akan tetapi dengan sistem perencanaan, motivasi, pengelolaan sumber daya manusia dapat menjadi keunggulan kompetitif pada instansi atau perusahaan (Mello, 2019).

Salah satu faktor keunggulan kompetitif adalah pengelolaan sumber daya manusia yang dapat menjadi daya saing dan memiliki keunggulan kompetitif. Sehingga untuk mengetahui pegawai atau pegawai potensial yang dapat meningkatkan kinerja instansi atau perusahaan dapat digunakan penilaian kinerja. Penilaian kinerja diperlukan untuk mengukur kemampuan kinerja pegawai atau karyawan dalam mendukung pencapaian tujuan dan penerapan strategi perusahaan yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja bertujuan sebagai dasar untuk melakukan perencanaan sumber daya manusia seperti melakukan pengembangan kepada pegawai potensial dan kebutuhan pelatihan; sebagai dasar pemberian kompensasi, reward, dan penghargaan; sebagai dasar pengembangan pegawai dan karyawan yang berkelanjutan; dan sebagai bahan untuk melakukan kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan sumber daya manusia seperti promosi, mutasi, dan pemberhentian.

Demikian halnya pada organisasi pemerintah daerah, kinerja menjadi satu hal yang penting untuk dapat diperhatikan. Mengingat hal ini merupakan sesuatu yang cukup penting untuk mencapai tujuan pelayanan masyarakat yang optimal. Terutama pada tingkat Kecamatan, salah satu instansi pemerintah yang cukup dekat dengan masyarakat dan menjadi pintu utama bagi masyarakat untuk menerima pelayanan di masing-masing daerah mereka. Kinerja yang ada di tingkat Kecamatan juga menjadi prioritas utama dalam menunjang pelayanan masyarakat. Seperti pada Kecamatan Bangkala Barat yang merupakan perpanjangan tangan Pemerintah Daerah Kabupaten Jeneponto untuk bisa melayani masyarakat Kabupaten Jeneponto dengan lebih baik.

Berdasarkan observasi pada data yang tersedia, diperoleh informasi bahwa sebanyak 37 pegawai yang ada di kantor Kecamatan Bangkala barat, dengan rerata penilaian pada kategori "Baik" untuk semua pegawai sejak tahun 2020 sampai dengan tahun 2023. Secara spesifik, pada tahun 2020 dan tahun 2021, terdapat dua pegawai yang memiliki nilai prestasi kerja dengan kategori "Sangat Baik" di banding pegawai lainnya. Sementara pula terdapat 1 pegawai pada dua tahun tersebut yang memiliki nilai prestasi kerja dengan kategori "Cukup". Sedangkan 34 pegawai lainnya masuk dalam kategori nilai prestasi yaitu "Baik".

Dari prestasi kerja yang ditunjukkan oleh setiap pegawai, masih dalam kategori "Baik". Selama empat tahun terakhir, kinerja pegawai kecamatan belum memberikan hasil yang maksimal. Hal ini terlihat dari rerata nilai prestasi mereka yang hanya

mencapai kategori “Baik”, dan belum didominasi oleh kategori “Sangat Baik”. Sementara dapat dimungkinkan bahwa para pegawai dapat melakukan pekerjaan mereka secara maksimal dengan beragam potensi yang mereka miliki. Oleh karenanya, masalah utama dalam situasi ini adalah kinerja yang dimiliki para pegawai Kecamatan Bangkala Barat masih perlu dioptimalkan, agar pelayanan yang diterima oleh masyarakat dapat maksimal. Diperlukan berbagai upaya untuk bisa memaksimalkan kinerja mereka, termasuk dalam hal peran pemimpin untuk bisa memberikan pengaruh positif bagi pegawai dalam melaksanakan setiap kewajiban mereka.

Kehadiran pemimpin sangat berperan dalam proses dan hasil kerja para pegawai. Abidin & Budiono (2023) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan yang hebat mampu meningkatkan kinerja karyawan perusahaan manufaktur. Hal ini menunjukkan bahwa peran kepemimpinan mampu berperan dalam kesuksesan sebuah organisasi, karena kepemimpinan merupakan seseorang yang mampu mengelola seluruh sumber daya perusahaan untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan dengan menjalankan sebuah strategi. Beberapa penelitian lainnya juga membuktikan tentang hubungan kepemimpinan dengan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Iwah et al. (2023) menjelaskan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yang berada di kantor desa di Kecamatan Tommo Kabupaten Mamuju membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan.

Namun terdapat beberapa penelitian yang bertentangan dengan hasil sebelumnya. Seperti yang dilakukan oleh Melissa et al. (2023) yang meneliti tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yang ada di Badan Pemasarakatan dengan hasil yang bertolak belakang dengan penelitian sebelumnya yaitu tidak terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja. Begitupun ketika penelitian tentang kepemimpinan diuji pada kinerja pegawai Hotel Liberta yang menunjukkan hasil yang tidak signifikan (Putri & Mani, 2023).

Berdasarkan hasil penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ditemukan bahwa selain faktor kepemimpinan, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah faktor lingkungan kerja (Shofiana et al., 2023; Widiawati, 2023). Lingkungan kerja merupakan sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan perilaku yang ditunjukkan oleh para manajer dan rekan kerja (Armstrong, 2009). Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang mampu mendukung dalam ketercapaian tujuan perusahaan atau organisasi. Lingkungan kerja memberikan peran untuk dapat menjadi pendukung dalam menciptakan suasana kerja yang mampu memaksimalkan potensi para karyawan atau pegawai. Kitta et al. (2023) menjelaskan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sektor telekomunikasi memiliki pengaruh yang positif, yang berarti bahwa apabila lingkungan kerja di sektor telekomunikasi memiliki kondisi lingkungan kerja yang baik hal tersebut akan mampu meningkatkan kinerja pegawai karena merasa nyaman dan aman dalam bekerja.

Selain faktor kepemimpinan dan lingkungan kerja, faktor penting dalam peningkatan kinerja adalah motivasi. Motivasi adalah sebuah proses yang dimulai dengan kekurangan atau kebutuhan fisiologis atau psikologis yang mengaktifkan perilaku atau dorongan yang diarahkan pada suatu tujuan atau sebuah penghargaan (Luthans, 2012). Dengan meningkatkan motivasi pegawai tentang kebutuhan kompetensi dan keahlian (skill) yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sejumlah penelitian telah membuktikan bahwa ada dampak motivasi

terhadap kinerja (Al-Kharabsheh et al., 2023; Subrahmanyam & Henari, 2023). Sehingga salah satu kunci sukses untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah melalui peran motivasi para pemangku kebijakan penting untuk mempertimbangkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi pegawai dalam bekerja.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang diperoleh dalam penelitian dikonversikan menjadi angka-angka dan dianalisis menggunakan metode statistik. Penelitian ini difokuskan pada pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi dan kinerja pegawai di ruang lingkup Kecamatan Bangkala Barat. Adapun lokasi penelitian ini sesuai dengan fokus peneitian adalah dilakukan pada Kecamatan Bangkala Barat, Kabupaten Jeneponto.

Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik sampel jenuh merupakan teknik pengambilan sampel dengan menjadikan seluruh jumlah populasi untuk ditarik sebagai sampel. Teknik ini digunakan mengingat jumlah populasi yang tidak begitu banyak, sehingga pengambilan sampel adalah menggunakan seluruh jumlah populasi yaitu sebanyak 103 responden. Metode penelitian yang digunakan adalah *Structural Equation Modelling Partial Least Square* (SEM-PLS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan uji validitas pada metode covariance based SEM. Adapun hasil uji validitas adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Uji validitas *Loading Factors*

	Kepemimpinan	Kinerja Pegawai	Lingkungan Kerja	Motivasi
X1_1	0.908			
X1_2	0.858			
X1_3	0.885			
X1_4	0.879			
X1_5	0.859			
X2_1			0.845	
X2_2			0.843	
X2_3			0.817	
X2_4			0.769	
X2_5			0.838	
X2_6			0.818	
X2_7			0.835	
Y1				0.839
Y2				0.823
Y3				0.832
Y4				0.865
Z1		0.929		
Z2		0.844		
Z3		0.866		
Z4		0.889		
Z5		0.857		

	Kepemimpinan	Kinerja Pegawai	Lingkungan Kerja	Motivasi
Z6		0.921		

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan pengujian validitas loading faktor pada tabel dan gambar uji validitas, diketahui bahwa seluruh nilai loading factor adalah $> 0,7$. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator pada model penelitian ini telah memenuhi syarat validitas berdasarkan nilai loading.

Tabel 2. Uji validitas Cross Loading

	Kepemimpinan	Kinerja Pegawai	Lingkungan Kerja	Motivasi
X1_1	0.908	0.641	0.649	0.634
X1_2	0.858	0.650	0.549	0.575
X1_3	0.885	0.570	0.502	0.529
X1_4	0.879	0.615	0.586	0.563
X1_5	0.859	0.559	0.573	0.586
X2_1	0.495	0.594	0.845	0.528
X2_2	0.575	0.607	0.843	0.536
X2_3	0.504	0.528	0.817	0.475
X2_4	0.456	0.533	0.769	0.464
X2_5	0.547	0.517	0.838	0.512
X2_6	0.571	0.622	0.818	0.570
X2_7	0.612	0.566	0.835	0.477
Y1	0.575	0.564	0.529	0.839
Y2	0.531	0.629	0.474	0.823
Y3	0.597	0.619	0.558	0.832
Y4	0.510	0.636	0.520	0.865
Z1	0.613	0.929	0.629	0.642
Z2	0.674	0.844	0.650	0.620
Z3	0.616	0.866	0.640	0.720
Z4	0.616	0.889	0.577	0.637
Z5	0.540	0.857	0.538	0.578
Z6	0.612	0.921	0.618	0.661

Sumber: data diolah, 2024

Pada pengujian validitas diskriminan dengan pendekatan *cross loading* pada table di atas, menunjukkan bahwa semua indicator memiliki nilai korelasi yang lebih tinggi terhadap masing-masing variable konstruksya, dibanding dengan nilai korelasi dari indicator lain di luar konstuk. Oleh karenanya, dengan menggunakan pendekatan *cross loading*, dapat disimpulkan bahwa seluruh model di dalam penelitian ini telah memenuhi syarat validitas diskriminan.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini dilakukan berdasarkan composite reliability, dan crobach's alpha yang diuraikan sebagai berikut:

Tabel 3. Uji reliabilitas dengan Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Kepemimpinan	0.944	0.926
Kinerja Pegawai	0.956	0.944
Lingkungan Kerja	0.937	0.921
Motivasi	0.905	0.861

Sumber: data diolah, 2024

Diketahui seluruh nilai CR pada masing-masing model penelitian yang disajikan dalam tabel uji reliabilitas pendekatan CR adalah $> 0,7$, yang berarti telah memenuhi syarat reliabilitas berdasarkan *composite reliability*. Sedangkan seluruh nilai CA berdasarkan tabel uji reliabilitas dengan nilai CA adalah seluruhnya $> 0,7$, yang berarti telah memenuhi syarat reliabilitas berdasarkan *cronbach's alpha*.

3. Uji Fit Model

Suatu model dapat dinyatakan fit ketika nilai SRMR pada hasil analisis PLS Algorithm adalah bernilai kurang dari 0,1. Adapun hasil analisis sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Fit Model

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.057	0.057

Sumber: data diolah, 2024

Diketahui berdasarkan hasil pengujian *goodness of fit* SRMR diperoleh nilai SRMR sebesar 0,057 yang berarti bahwa nilai tersebut adalah $\leq 0,1$. Berdasarkan hasil analisis tersebut, maka disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini dinyatakan fit.

4. Uji Determinasi

Analisis determinasi (R^2) dilakukan untuk melihat seberapa besar tingkat determinasi variable eksogen terhadap variable endogen. Dari analisis yang dilakukan diperoleh hasil untuk masing-masing model penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Determinasi

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Pegawai	0.654	0.643
Motivasi	0.497	0.487

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan uji determinasi untuk model penelitian menunjukkan bahwa nilai Adjusted R-Square untuk struktur jalur pertama diperoleh hasil sebesar 0.487 dan nilai Adjusted R-Square untuk struktur jalur kedua adalah 0.643.

5. Analisis Prediksi

Predictive relevance merupakan suatu uji yang dilakukan dalam menunjukkan seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan. Adapun hasil uji prediksi adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Uji Predictive Relevance

	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
Kinerja Pegawai	0.496
Motivasi	0.339

Sumber: data diolah, 2024

Nilai predictive-relevance pada penelitian ini untuk jalur pertama adalah sebesar $0.339 > 0$, atau 33,9%, sementara untuk jalur kedua adalah sebesar $0.496 > 0$ atau 49,6%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model pada penelitian ini memiliki nilai prediktif yang relevan.

6. Uji Hipotesis

Adapun hasil uji pengaruh dengan pendekatan *bootstrapping* dapat disajikan sebagai berikut:

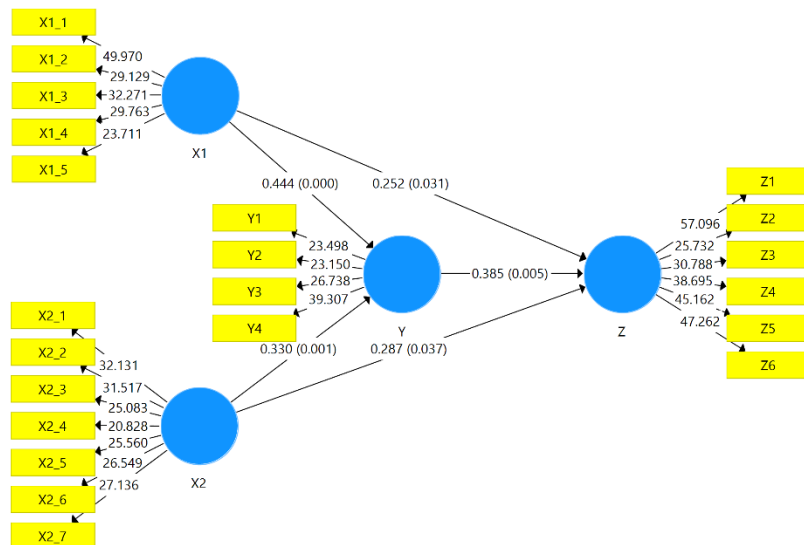
Tabel 7. Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ($ O/STDEV $)	P Values
Kepemimpinan -> Kinerja Pegawai	0.252	0.254	0.116	2.163	0.031
Lingkungan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.287	0.282	0.137	2.093	0.037

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Motivasi -> Kinerja Pegawai	0.385	0.390	0.136	2.827	0.005
Kepemimpinan -> Motivasi	0.444	0.442	0.089	4.986	0.000
Lingkungan Kerja -> Motivasi	0.330	0.334	0.098	3.367	0.001
Kepemimpinan -> Motivasi -> Kinerja Pegawai	0.171	0.175	0.076	2.246	0.025
Lingkungan Kerja -> Motivasi -> Kinerja Pegawai	0.127	0.130	0.062	2.058	0.040

Sumber: data diolah, 2024

Hasil ini tersedia dalam bentuk gambar sebagai berikut:



Gambar 1: Uji hipotesis

Pembahasan

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bangkala Barat

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bangkala Barat. Hal ini berarti bahwa jika kepemimpinan meningkat, maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Peningkatan kepemimpinan di Kantor Kecamatan Bangkala Barat dapat menciptakan kinerja yang lebih baik bagi para Pegawai di kantor tersebut.

Pada prinsipnya, kepemimpinan merupakan sebuah cara dalam mempengaruhi perilaku bawahan berdasarkan pola hubungan baik agar dapat bekerja efektif dan efisien untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan yang efektif sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bangkala Barat. Pemimpin yang bersifat adil dapat menciptakan lingkungan kerja yang merata dan transparan. Keadilan dalam perlakuan dan pembagian tugas memastikan bahwa semua pegawai merasa dihargai dan diperlakukan dengan hormat, yang meningkatkan kepuasan kerja dan kualitas kerja mereka. Ketika pegawai merasa diperlakukan adil, mereka lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka, yang juga tercermin dalam komitmen kerja yang tinggi.

Seorang pemimpin yang dapat memotivasi tercapainya tujuan, mampu memainkan peran penting dalam mendorong pegawai untuk bekerja lebih keras dan lebih cerdas. Motivasi dari pemimpin ini membantu pegawai memahami dan menyelaraskan tujuan pribadi mereka dengan tujuan organisasi. Ketika tujuan

organisasi jelas dan pegawai termotivasi untuk mencapainya, hal ini kemudian meningkatkan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dan memastikan bahwa pekerjaan diselesaikan tepat waktu. Motivasi yang diberikan oleh pemimpin ini juga mendorong pegawai untuk mengambil inisiatif dan berinovasi, yang meningkatkan efektivitas dan efisiensi pekerjaan mereka.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Iwah et al. (2023). Penelitian tersebut dilakukan di Kantor Desa yang ada di Kecamatan Tommo Kabupaten Mamuju dengan hasil penelitian bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa. Penelitian serupa juga yang dilakukan oleh Syihab et al. (2020) yang membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten. Penelitian Mutmainnah et al. (2022) juga telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan dan kinerja pegawai di Kantor Camat Rumbia, Kabupaten Jeneponto. Iskandar et al. (2023) juga membuktikan dalam penelitiannya bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Helvetia.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bangkala Barat

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bangkala Barat. Hal ini berarti bahwa jika terjadi perubahan pada lingkungan kerja, maka kinerja pegawai juga akan mengalami perubahan secara signifikan. Terjadinya peningkatan pada kinerja pegawai, dapat diasumsikan sebagai hasil dari adanya peran lingkungan kerja di lingkup Kantor Kecamatan Bangkala Barat, karena lingkungan kerja ditemukan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai baik dari segi fisik maupun nonfisik, dan dapat berdampak pada pelaksanaan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja yang kondusif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bangkala Barat. Gunawan (2021) menjelaskan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman maka karyawan dapat melaksanakan kerja dengan baik. Faktor-faktor seperti penggunaan warna, kebersihan, sirkulasi udara, pencahayaan, tingkat kebisingan, kenyamanan dalam bekerja, dan hubungan antar pegawai semuanya berkontribusi terhadap terciptanya lingkungan kerja yang mendukung. Ketika pegawai bekerja di lingkungan yang nyaman dan mendukung, mereka cenderung lebih termotivasi dan mampu bekerja lebih efisien.

Secara keseluruhan, lingkungan kerja merupakan faktor penting untuk kenyamanan dan kesejahteraan pegawai, dalam konteks penelitian ini di Kantor Kecamatan Bangkala Barat, variabel menjadi begitu penting dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja setiap pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ahmad et al. (2022) di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. Hasil penelitian tersebut menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas tersebut. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya dari Ariestriani et al. (2023), Arifa & Muhsin (2018), dan Martiningsih et al. (2021). Dalam penelitiannya, Martiningsih et al. (2021) mengungkapkan bahwa pengaruh langsung

lingkungan kerja terhadap kinerja merupakan jalur paling efektif dibanding dengan jalur yang lain di dalam model penelitiannya. Susanti & Mardika (2021), Tolu et al. (2021), Ismoyo (2023), dan Saputra & Fernos (2023) dalam penelitiannya juga menemukan hal serupa, bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bangkala Barat

Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bangkala Barat. Hal ini berarti bahwa jika motivasi mengalami peningkatan, maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Terjadinya peningkatan motivasi di Kantor Kecamatan Bangkala Barat dapat menciptakan kinerja yang tinggi di kalangan para Pegawai di kantor kecamatan.

Motivasi adalah sebuah kekuatan yang dapat mendorong para pegawai untuk bisa melaksanakan pekerjaan mereka secara maksimal. Kehadiran motivasi bagi seseorang menjadi salah satu faktor kunci yang dapat mempengaruhi kinerja mereka selama melaksanakan tugas dan tanggung jawab di kantor kecamatan. Dorongan untuk mencapai tujuan adalah hal utama yang mencerminkan tingkat motivasi seorang pegawai. Ketika pegawai memiliki dorongan yang kuat untuk mencapai tujuan, mereka cenderung bekerja lebih keras dan lebih fokus pada pencapaian hasil yang diinginkan. Hal ini berdampak langsung pada kualitas kerja, karena pegawai yang termotivasi akan lebih teliti dan berdedikasi dalam melaksanakan tugas mereka. Selain itu, dorongan yang kuat untuk mencapai tujuan juga memastikan bahwa pegawai menyelesaikan tugas mereka tepat waktu, karena mereka memiliki komitmen yang kuat terhadap tenggat waktu dan sasaran yang telah ditetapkan.

Seseorang yang memiliki motivasi tinggi akan memiliki semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja adalah indikator lain dari motivasi yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi biasanya menunjukkan energi dan antusiasme yang besar dalam pekerjaan mereka. Semangat ini tidak hanya meningkatkan kuantitas pekerjaan yang dapat mereka selesaikan, tetapi juga meningkatkan efektivitas karena mereka cenderung bekerja dengan cara yang lebih produktif dan efisien. Pegawai yang bersemangat juga lebih mungkin untuk mengatasi tantangan dan hambatan dalam pekerjaan mereka, yang berdampak positif pada kinerja mereka secara menyeluruh.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Subrahmanyam & Henari (2023) di UNAMI. Hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa motivasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Febriyanto et al. (2022) dalam penelitiannya menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Tbk. Cabang Pamekasan. Sama halnya dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Saputra & Fernos (2023) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Ar Risalah Kota Padang. Dalam penelitian yang lain juga dilakukan oleh Halawa (2022) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Bawolato Kabupaten Nias. Megawati et al. (2022) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Semen Tonasa.

Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi pada Kantor Kecamatan Bangkala Barat

Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada Kantor Kecamatan Bangkala Barat. Hal ini berarti bahwa jika kepemimpinan mengalami peningkatan, maka motivasi juga akan meningkat. Terjadinya peningkatan kepemimpinan di Kantor Kecamatan Bangkala Barat dapat menciptakan motivasi tinggi yang dimiliki oleh para Pegawai di kantor kecamatan.

Kepemimpinan dan motivasi adalah dua hal yang saling terhubung dengan erat. Di satu sisi kepemimpinan merupakan kemampuan dalam mempengaruhi seseorang dengan cara tertentu untuk melaksanakan pekerjaan mereka. Di sisi yang lain, motivasi merupakan sebuah dorongan yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, baik secara internal maupun secara eksternal. Mereka yang menjadi seorang pemimpin, akan dengan mudah memberikan motivasi kepada bawahan mereka sepanjang kepemimpinan yang dilakukan berjalan secara efektif. Dalam penelitian ini, kepemimpinan yang efektif memiliki peran penting dalam mempengaruhi motivasi pegawai di Kantor Kecamatan Bangkala Barat.

Seorang pemimpin yang bersifat adil dapat menciptakan rasa keadilan dan kepercayaan di antara pegawai. Ketika pegawai merasa diperlakukan dengan adil dalam hal pembagian tugas, penghargaan, dan kesempatan, mereka merasa lebih termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Rasa keadilan ini meningkatkan dorongan untuk mencapai tujuan, karena pegawai yakin bahwa usaha mereka akan dihargai secara proporsional. Dengan demikian, keadilan yang diterapkan oleh pemimpin meningkatkan motivasi intrinsik pegawai untuk bekerja dengan lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Mendrofa et al. (2021) di Nias Selatan dan Tolu et al. (2021) di Provinsi Sulawesi Utara. Dengan melibatkan 37 Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Nias Selatan, penelitian yang dilakukan oleh Mendrofa et al. (2021) telah menemukan bahwa kepemimpinan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di dinas tersebut. Sementara penelitian Tolu et al. (2021) yang melibatkan 127 pegawai di Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Sulawesi Utara menemukan hasil bahwa kepemimpinan dapat mempengaruhi motivasi kerja para pegawai di kantor dinas tersebut. Kepemimpinan dapat mempengaruhi penentuan tujuan organisasi dan juga dapat memotivasi perilaku para pegawai. Hasil penelitian serupa juga telah ditemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Kominfo Kabupaten Malang (Sulaiman, 2021).

Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi pada Kantor Kecamatan Bangkala Barat

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Kantor Kecamatan Bangkala Barat. Hal ini berarti bahwa jika lingkungan kerja mengalami perubahan, maka motivasi di lingkup kantor kecamatan akan mengalami perubahan yang sangat berarti. Terjadinya perubahan pada motivasi di Kantor Kecamatan Bangkala Barat, dapat merujuk pada dampak atas perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerja di lingkup kantor tersebut.

Lingkungan kerja merujuk pada segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai baik dari segi fisik maupun nonfisik, sementara motivasi merujuk pada dorongan yang dimiliki oleh pegawai baik secara intrinsik maupun ekstrinsik dalam melakukan pekerjaan mereka. Lingkungan kerja dapat memberikan dorongan kuat kepada para

pegawai sebagai motivasi ekstrinsik mereka di tempat kerja. Dalam penelitian ini, lingkungan kerja dapat menjadi motivasi kuat bagi para pegawai di lingkup Kecamatan Bangkala Barat. Faktor-faktor seperti penggunaan warna, kebersihan, sirkulasi udara, pencahayaan, tingkat kebisingan, kenyamanan dalam bekerja, dan hubungan antar pegawai semuanya berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Lingkungan yang kondusif tidak hanya meningkatkan kenyamanan fisik tetapi juga memberikan dorongan psikologis yang penting untuk memotivasi pegawai dalam bekerja.

Lingkungan kerja yang nyaman secara fisik dan psikologis menciptakan suasana yang menyenangkan bagi pegawai. Penggunaan warna yang tepat, kebersihan, pencahayaan yang memadai, dan sirkulasi udara yang baik semuanya berkontribusi untuk membuat pegawai merasa lebih nyaman dan puas di tempat kerja. Penggunaan warna yang tepat di lingkungan kerja dapat menciptakan suasana yang menyenangkan dan menenangkan. Warna-warna yang dipilih dengan bijak pada kantor-kantor di lingkup Kecamatan Bangkala Barat dapat mempengaruhi mood dan energi pegawai secara positif. Pencahayaan yang cukup mengurangi ketegangan mata, sirkulasi udara yang baik mengurangi kelelahan, dan kebersihan yang terjaga mencegah penyakit yang dapat mengganggu produktivitas. Udara segar dan pencahayaan yang cukup tidak hanya meningkatkan kesehatan fisik tetapi juga memberikan energi tambahan bagi pegawai untuk bekerja dengan lebih baik. Dengan mengurangi faktor-faktor yang dapat menyebabkan stres dan kelelahan, pegawai dapat lebih fokus dan termotivasi untuk menyelesaikan tugas mereka. Ketika pegawai merasa nyaman, mereka lebih cenderung untuk bekerja dengan antusias dan penuh semangat.

Secara menyeluruh, lingkungan kerja merupakan elemen penting untuk kenyamanan dan kesejahteraan pegawai, dalam konteks penelitian ini di Kantor Kecamatan Bangkala Barat, variabel ini dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap motivasi para pegawai. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Tolu et al. (2021), Rulianti et al. (2021) dan Prakoso & Efendi (2022). Dalam penelitiannya, Tolu et al. (2021) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai. Rulianti et al. (2021) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa motivasi kerja seorang karyawan antara lain dipengaruhi oleh perasaan nyaman dalam bekerja, pendapatan yang adil serta kompetitif, lingkungan kerja yang mengasyikkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan adil dari pemimpin. Oleh karenanya, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan (Rulianti et al., 2021). Hasil penelitian ini juga didukung oleh Rochmah et al. (2023), Abdullah et al. (2023) serta Putra (2021).

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai melalui motivasi pada Kantor Kecamatan Bangkala Barat

Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui peran motivasi pada Kantor Kecamatan Bangkala Barat. Hal ini berarti bahwa jika faktor kepemimpinan mengalami peningkatan, maka kinerja pegawai juga akan meningkat melalui peningkatan motivasi. Peran motivasi di Kantor Kecamatan Bangkala Barat, mampu memediasi hubungan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di kantor tersebut.

Kinerja pegawai akan mengalami perubahan secara positif dengan adanya peran kepemimpinan yang disertai dengan hadirnya motivasi kepada para pegawai.

Pemimpin yang bersifat adil dapat menciptakan lingkungan kerja yang transparan dan merata, sehingga setiap pegawai merasa dihargai dan diperlakukan dengan sama. Ketika pegawai merasa diperlakukan adil, dorongan mereka untuk mencapai tujuan meningkat. Mereka lebih termotivasi untuk bekerja keras dan berkomitmen pada tugas mereka, yang secara langsung meningkatkan kualitas kerja mereka. Perlakuan yang adil juga menumbuhkan rasa tanggung jawab yang lebih besar, sehingga dapat mendorong pegawai untuk memastikan pekerjaan mereka agar memenuhi standar yang tinggi dan diselesaikan tepat waktu.

Pemimpin yang memotivasi tercapainya tujuan juga memberikan peran penting dalam mendorong pegawai untuk bekerja dengan semangat tinggi dan energi yang besar. Ketika pemimpin memberikan visi yang jelas dan tujuan yang menantang namun dapat dicapai, pegawai merasa lebih termotivasi untuk berusaha keras mencapainya. Hal ini meningkatkan kuantitas pekerjaan yang mereka selesaikan dan juga efektivitas mereka dalam menyelesaikan tugas. Motivasi yang tinggi ini membantu pegawai untuk tetap fokus dan produktif, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan. Di samping itu juga, pemimpin yang menciptakan rasa aman di Kantor Kecamatan Bangkala Barat, dapat memberikan pegawai perasaan aman baik secara fisik maupun psikologis. Rasa aman ini memungkinkan pegawai untuk bekerja tanpa rasa takut atau khawatir, yang meningkatkan semangat kerja mereka. Pegawai yang merasa aman lebih cenderung untuk mengambil inisiatif dan menunjukkan kreativitas dalam pekerjaan mereka. Inisiatif dan kreativitas ini, pada gilirannya, meningkatkan efektivitas kerja dan kualitas hasil kerja mereka, karena mereka berani mencoba metode baru dan lebih efisien.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Iskandar et al. (2023), Ragita (2022), Tolu et al. (2021), dan Saputro & Siagian (2017). Dalam penelitiannya Iskandar et al. (2023) menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara II Kebun Helvetia melalui motivasi sebagai variabel mediasi. Penelitian tersebut melibatkan 114 karyawan sebagai responden menjawab kuesioner penelitian. Sama halnya dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ragita (2022) di Sekretariat DPRD Kabupaten Batanghari.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai melalui motivasi pada Kantor Kecamatan Bangkala Barat

Lingkungan kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai melalui peran motivasi pada Kantor Kecamatan Bangkala Barat. Hal ini berarti bahwa jika faktor lingkungan kerja mengalami perubahan, maka kinerja pegawai akan berubah secara signifikan sekalipun terdapat motivasi yang dimiliki oleh pegawai. Peran motivasi di Kantor Kecamatan Bangkala Barat, terbukti mampu memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor tersebut.

Lingkungan kerja adalah kondisi yang dapat dirasakan oleh setiap pegawai di tempat mereka bekerja. Perasaan ini akan memberikan dampak secara signifikan dalam perubahan kerja mereka sekalipun kondisi tersebut telah terbiasa dialami oleh para pegawai. Ketika lingkungan kerja dirancang dengan mempertimbangkan kebutuhan fisik dan psikologis pegawai, mereka merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik mereka. Seperti halnya di Kantor

Kecamatan Bangkala Barat, penggunaan warna di ruang kerja memiliki dampak yang kuat dalam mempengaruhi motivasi mereka secara signifikan. Warna dapat menciptakan suasana yang menyenangkan, dan efek ini lebih bersifat estetika serta cukup mendalam untuk memberikan dorongan agar mencapai tujuan atau meningkatkan semangat kerja para pegawai. Oleh karena itu, perubahan dalam penggunaan warna dapat memberikan peningkatan yang cukup dalam motivasi yang kemudian berdampak pada kualitas atau kuantitas kinerja mereka. Penggunaan warna yang tepat dan pencahayaan yang cukup dapat meningkatkan mood dan energi pegawai, membuat mereka lebih siap untuk menghadapi tugas-tugas sehari-hari dengan semangat yang tinggi.

Lingkungan kerja yang baik di Kantor Kecamatan Bangkala Barat menciptakan kondisi yang mendukung motivasi pegawai, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Dengan memastikan bahwa semua aspek lingkungan kerja (dari fisik hingga non-fisik) diatur sedemikian rupa untuk memenuhi kebutuhan dan harapan pegawai, instansi dapat menciptakan suasana yang mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih keras dan lebih cerdas. Lingkungan kerja yang baik, dan dimediasi oleh motivasi yang kuat, berperan sebagai pendorong utama dalam meningkatkan kinerja pegawai, memastikan bahwa mereka dapat mencapai hasil yang optimal dan berkontribusi secara maksimal pada tujuan instansi.

Variabel lingkungan kerja di Kantor Kecamatan Bangkala Barat berada pada tingkat yang memadai dan cukup kuat untuk mempengaruhi motivasi secara signifikan. Sehingga dalam konteks penelitian ini, motivasi yang kuat bagi para pegawai mampu untuk memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai, sehingga memberikan pengaruh signifikan pada peningkatan kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Putra (2021), Tolu et al. (2021), Rulianti et al. (2021), Prakoso & Efendi (2022), dan Abdullah et al., (2023). Dalam penelitiannya, Rulianti et al. (2021) menjelaskan bahwa kinerja seorang karyawan dapat lebih bersemangat dengan adanya motivasi dalam bekerja. Dengan adanya motivasi, maka keinginan karyawan untuk bekerja lebih giat, menjadi semakin tinggi. Motivasi yang menunjang seperti tercukupinya kebutuhan fisiologis karyawan, terdapat rasa nyaman dalam bekerja, maka karyawan akan semangat dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian serupa juga telah ditemukan oleh Josephine & Harjanti (2017) dan Moulana et al. (2017).

SIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya pada bagian pembahasan, kemudian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bangkala Barat, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bangkala Barat, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bangkala Barat, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada Kantor Kecamatan Bangkala Barat, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada Kantor Kecamatan Bangkala Barat, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai melalui motivasi pada Kantor Kecamatan Bangkala Barat, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai melalui motivasi pada Kantor Kecamatan Bangkala Barat.

Adapun saran yang dapat diberikan oleh peneliti secara teoretis adalah, penelitian lanjutan dapat meneliti lebih dalam faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi dorongan pegawai untuk mencapai tujuan dan bagaimana faktor-faktor tersebut dapat dioptimalkan. Fokus penelitian dapat mencakup studi tentang peran tujuan pribadi dan profesional, sistem penghargaan, dan pengakuan dalam meningkatkan dorongan ini. Selain itu, meskipun hubungan antar pegawai memiliki nilai yang cukup baik, penelitian lanjutan juga bisa mendalami bagaimana interaksi sosial yang lebih spesifik, seperti dukungan rekan kerja dan kolaborasi tim, mempengaruhi motivasi dan kinerja secara keseluruhan. Secara praktis disarankan bahwa implementasi program kebersihan dan pemeliharaan rutin sangat penting untuk memastikan bahwa lingkungan kerja tetap bersih dan sehat. Hal ini termasuk pembersihan harian, inspeksi berkala terhadap sistem ventilasi, dan penyediaan fasilitas kebersihan yang memadai. Di samping itu pula, manajemen perlu mengadakan pelatihan dan program pengembangan pegawai secara berkala. Program ini harus mencakup pelatihan keterampilan teknis dan soft skills, serta program pengembangan karir yang jelas.

Referensi :

- Abidin, Z., & Budiono, K. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Disiplin Kerja Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitratani Dua Tujuh Jember. *RIEMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(1), 183–196.
- Al-Kharabsheh, S. A., Attiany, M. S., Alshawabkeh, R. O. K., Hamadneh, S., & Alshurideh, M. T. (2023). The impact of digital HRM on employee performance through employee motivation. *International Journal of Data and Network Science*, 7(1). <https://doi.org/10.5267/j.ijdns.2022.10.006>
- Ariestrani, W., Asniwati, A., & Rahim, D. R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*, 5(1), 46–57. <https://doi.org/10.37476/massaro.v5i1.2281>
- Arifa, S. N., & Muhsin. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1), 374–389. <https://doi.org/p-ISSN 2252-6544 e-ISSN 2502-356X>
- Armstrong, M. (2009). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (11th ed.). Kogan Page.
- Halawa, O. (2022). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi (JAMANE)*, 1(3), 1–21. <https://doi.org/https://doi.org/10.56248/jamane.v1i2.57>
- Iskandar, F. Z., Setiawan, T., & Tamba, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Semangat Kerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Helvetia. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 2(1), 188–197. <https://doi.org/10.59663/jebidi.v2i1.220>
- Iwah, I., Irfan, A., & Jumaidah. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Di Kecamatan Tommo Kabupaten Mamuju. *Jurnal Nuansa: Publikasi Ilmu Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 1(3), 238–245.

- Ismoyo, F. D. W. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Sumber Rejeki. *Aktualisasi Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 55–72. <https://doi.org/10.30762/akdimas.v1i1.1533>
- Josephine, A., & Harjanti, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Jurnal AGORA*, 5(3), 1–8.
- Kitta, S., Nurhaeda, N., & Idris, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1). <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.933>
- Luthans, F. (2012). *Organizational Behavior an Evidence-Based Approach*. In *Organizational behavior: an edivence-based approach* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Martiningsih, D., Utomo, A., & Nugroho, A. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Stie-Aub Surakarta. *Kelola: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 95–105. <https://doi.org/2337-5965>
- Megawati, M., Hamdat, A., & Aida, N. (2022). Examining Linkage Leadership Style, Employee Commitment, Work Motivation, Work Climate on Satisfaction and Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 01–14. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i1.86>
- Melissa, Rambe, D., & Sanjaya, R. (2023). Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai BAPAS Kelas I Jakarta Selatan. *Mediastima*, 29(1.2), 78–89.
- Mello, J. A. (2019). *Strategic Human Resource Management* (5th ed.). Cengage Learning.
- Mendrofa, S. S., Waoma, S., & Fau, J. F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiwa Nias Selatan*, 4(2), 118–134. <https://doi.org/ISSN: 2614-381X>
- Moulana, F., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. (2017). Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT . Telkom Indonesia , Tbk Witel Jatim Selatan , Jalan A . Yani , Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 44(1), 178–185.
- Mutmainnah, Ramli, A., & Ruma, Z. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *KINERJA: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 19(4), 769–773. [https://doi.org/ISSN: 1907-3011 \(Print\) 2528-1127 \(Online\)](https://doi.org/ISSN: 1907-3011 (Print) 2528-1127 (Online))
- Prakoso, A., & Efendi, S. (2022). Pengaruh lingkungan kerja , kompetensi dan komunikasi terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada kinerja pegawai tahun 2021 pada kantor pusat produksi , inspeksi dan sertifikasi hasil perikanan Provinsi DKI Jakarta. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(7), 2709–2718. <https://doi.org/E-ISSN : 2622-2205>
- Putra, M. I. B. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi pada PT. Kampung Coklat Blitar Jawa Timur. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 9(2). <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/7365>
- Putri, A. Y., & Mani, L. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai di Hotel Liberta Kemang Jakarta.

- Dynamic Management Journal, 7(1), 89–103.
<https://doi.org/10.31000/dmj.v7i1.7580>
- Ragita, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di Sekretariat DPRD Kabupaten Batanghari. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 11(03), 652–665. <https://doi.org/https://doi.org/10.22437/jmk.v11i03.17979>
- Rulianti, E., Nurpribadi, G., & Amirudin, R. (2021). Peran Motivasi dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 963–973.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.458>
- Saputro, G. B., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Variabel Intervening Motivasi Kerja di Head Office PT Marifood. *AGORA*, 5(3), 1–8.
<https://doi.org/https://media.neliti.com/media/publications/135024-ID-pengaruh-gaya-kepemimpinan-terhadap-kine.pdf>
- Shofiana, V. N. D., Souisa, J., & Oktavianto, A. D. (2023). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT. Ebako Nusantara. *SOLUSI: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 21(4), 839–846.
- Subrahmanyam, S., & Henari, A. B. (2023). Analyzing the Impact on Performance of Employees through Motivation and Career Development. *Res Militaris*, 13(1).
- Sulaiman, H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Pemkab Malang (Studi Pada Pegawai Dinas Kominfo Kabupaten Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB UB*, 1–10.
<https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/7592>
- Susanti, & Mardika, N. H. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT SAT Nusapersada Tbk. *SCIENTIA JOURNAL: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3.
https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/3066
- Syihab, S., Razak, M., & Hidayat, M. (2020). Pengaruh Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 17(2). <https://doi.org/10.37476/akmen.v17i2.880>
- Tolu, A., Mamentu, M., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lngkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Cv. Pola Prakarya. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(1), 7–13. <https://doi.org/p-ISSN 2338-9605; e-2655-206X>
- Widiawati, A. (2023). Analisis Faktor-Faktor Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Perhubungan Kota Banjar) Authors. *CEMERLANG: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 3(3), 94–112.