

Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas

Destiani^{1*}, Ronal Aprianto², Surajiyo³, Supriyanto⁴

¹²³⁴Program Studi Manajemen Universitas Bina Insan, Lubuklinggau

e-mail: ¹destianisfendie@gmail.com, ²Ronal.gbs@gmail.com,

³Surajiyo@univbinainsan.ac.id, ⁴Supriyanto@univbinainsan.ac.id

*Corresponding author

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pagaruh Kepemimpinan , Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening. Populasi dalam Penelitian ini adalah Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas sebanyak 47 responden. Pemrosesan data menggunakan metode SEM dengan perangkat lunak SmartPLS 3.0 Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Penelitian ini dilakukan untuk (1) membuktikan pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai, (2) membuktikan Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi, (3) membuktikan pengaruh Kompetensi terhadap kinerja Pegawai, (4) membuktikan Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi, (5) membuktikan Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai, (6) membuktikan Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Motivasi (7) Motivasi terhadap Kinerja Pegawai, (8) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi sebagai variabel intervening, (9) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi sebagai variabel intervening, (10) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi sebagai variabel intervening. Dari hasil Perhitungan data melalui Smart pls 3.0 maka hasil yang diperoleh yaitu : membuktikan bahwa Kepemimpinan memiliki Pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dimana hasil yang diperoleh P-values dibawah 0.5 , Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dimana hasil yang di peroleh dari p-values yaitu diatas 0.5, Lingkungan Kerja memiliki Pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dimana hasil yang diperoleh P-values dibawah 0.5 dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai memiliki hasil yang signifikan berpengaruh Dimana nilai v-values dibawah 0.5 , untuk Kepemimpinan terhadap Motivasi juga memiliki hasil yang signifikan v-values memiliki nilai dibawah 0,5.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kompetensi dan Lingkungan Kerja, Motivasi ,Kinerja Pegawai

Abstract

The study aims to test the impact of leadership, competence and working environment on staff performance with motivation as an intervening variable. The population in this study is Officers in the Disaster Recovery Agency of the Musi Rawas district of 47 respondents. Data processing using SEM method with SmartPLS 3.0 software Data collection techniques using questionnaires. This study was conducted to (1) demonstrate the influence of Leadership on Officer Performance, (2) demonstrate Leadership's influence on Motivation, (3) demonstrate Competence's impact on Official Performance, (4) demonstrate The Impact of Competence on Motivation, (5) demonstrate Working Environment's Effect on Officers Performance, (6) demonstrate Effect of Working environment on Motivations, (7) Motivation on Staff Performance, (8) Leadership Impact on Staff's Performance through Motivation as an Intervening Variable, (9) Effects of Competency on Staff ' s Performance Through Motivation As an Interventioning variable, (10) Effect Of Working Ambient on Staff's Performance Throwing Motivation into Intervention Variable. From the data calculation results through Smart pls 3.0 then the results obtained are: Prove that Leadership has an impact on



Officer performance Where the result is P-values less than 0.5, Competence has no significant impact on Staff performance Where is the result of p-value is above 0.5.

Keywords: *Leadership, Competence and Work Environment Motivation, Officer Performance*

I. PENDAHULUAN

Suatu Organisasi sangat memerlukan Sumber Daya Manusia yang unggul untuk tetap konsisten dan berkembang. Sumber Daya Manusia atau bisa disebut dengan pegawai berperan penting disetiap kegiatan Organisasi. Walaupun Organisasi memiliki Sumber Daya yang melimpah seperti keuangan dan fasilitas, tanpa Sumber Daya Manusia hal tersebut tidak dapat didayagunakan. Hasil Kerja Pegawai yang tinggi dapat memberikan Kontribusi Optimal dalam tercapai nya tujuan Organisasi.

Kinerja Pegawai ialah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu harus memiliki kinerja yang konsisten, optimal dan Displin dan memiliki rasa tanggung jawab dan inisiatif. Organisasi perlu mengelola Pegawainya diantaranya dengan cara menunjukan Kepemimpinan yang dapat di teladani, meningkatkan Kompetensi dan selalu memotivasi Pegawai (Kurnia & Adi Andi, 2022).

Mengingat begitu besarnya tugas dan tanggung jawab yang diamanatkan maka Badan Penanggulangan Bencana Daerah perlu di didukung oleh Kepemimpinan serta pegawai yang memiliki Kompetensi rasa Motivasi yang tinggi dan didukung oleh Lingkungan Kerja yang baik. Kepemimpinan dan Kompetensi serta lingkungan kerja sudah menjadi tuntutan dalam suatu Organisasi terutama dikalangan Aparatur Sipil Negara (ASN). Karena Kepemimpinan, Kompetensi dan Lingkungan Kerja akan mempengaruhi Kinerja Pegawai.

Peran Kepemimpinan dalam suatu Organisasi menjadi motor penggerak pengelolaan Organisasi dan Sumber Daya Manusia yang ada di didalam nya. Dikarenakan Kepemimpinan seorang Pemimpin sangat penting dalam memajukan dan mengembangkan suatu Organisasi untuk mencapai tujuan yang optimal. Untuk itu, peran seroang Pimpinan yang memiliki jiwa Kepemimpinan yang baik diharapkan dapat mengayomi Pegawai. Kepemimpinan adalah proses untuk memahami apa yang dilakukan orang secara Bersama-sama, sehingga mereka memahami dan mau melakukannya (Amri et al., 2022).

Masih Kurang nya mengarahkan dan mengkordinasikan peraturan yang ada sehingga Pegawai kurang mematuhi perartutan yang di diterapkan. Masih kurang nya Motivasi yang diberikan berupa apresiasi pekerjaan seperti menjalankan tugas dengan baik dan disiplin waku sehingga pegawai merasa kurang Motivasi dan semangat untuk melaksanakan tugas yang diperintahkan di Badan Penangulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas.

Kompetensi adalah suatu kemampuan (*skill* dan *knowledge*) untuk melaksanakan atau melakukan aktivitas pekerjaan yang diberikan kepadanya (Amellya et al., 2022). Pegawai di Badan Penangulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas harus memiliki Kompetensi seperti Pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaan yang bisa di dapatkan dari belajar secara formal atau dari pelatihan, kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditangani nya. Keahlian harus di miliki oleh Pimpinan, dimana salah satu keahlian



terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menangani nya secara detail. Selain ahli Pimpinan harus memiliki kemampuan memecahkan masalah dan menyelesaikan nya dengan cepat dan efisien.

Lingkungan kerja yaitu variabel yang juga penting Dimana suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan Kerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas harus memperhatikan Bangunan tempat kerja, terhadap kerapian fasilitas-fasilitas yang ada di kantor. Lingkungan kerja harus memperhatikan kebersihan lingkungan kerja. lingkungan kerja yang bersih dan nyaman dapat memotivasi semangat kerja .

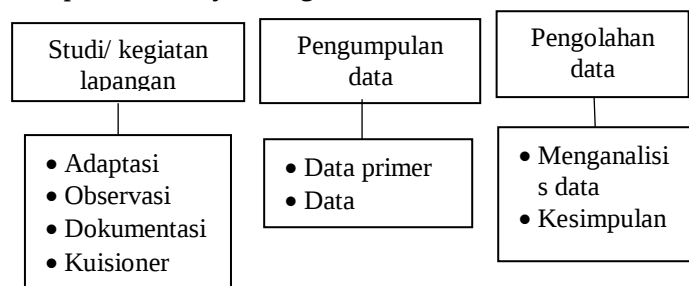
Motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan sehingga dorongan, Upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya seta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Amellya et al., 2022). Motivasi yang dibutuhkan Pegawai terhadap Pimpinan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas seperti kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan untuk disukai, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan pengembangan diri. Memberikan rasa semangat dan perhatian kepada Pegawai pada saat melaksanakan tugas, Memberikan apresiasi dan pujian baik secara langsung maupun tidak langsung dan semangat secara langsung.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan adalah desain asosiatif kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih yang akan di ujikan. Selain itu desain asosiatif kausal digunakan untuk menjelaskan dan mengga,barkan hubungan yang bersifat sebab akibat antara variabel independent (variabel yang mempengaruhi), dependen (dipengaruhi) dan variabel antara (intervening). Dalam penelitian ini variabel bebas pertama (X_1) adalah Kepemimpinan , X_2 (Kompetensi), X_3 (Lingkungan Kerja). Motivasi di jadikan variabel Intervening (Z) dan varibel terikat (Y) adalah Kinerja Pegawai. Tahapan dalam penulisan yang dilakukan, dideskripsikan melalui bagian dibawah ini :

Adapun desain nya sebagai berikut :



3.1 Populasi dan Sampel

Populasi adalah merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sardiyo et al., 2022). Populasi pada peneltian ini adalah Pegawai ASN dan Pegawai Honorer Dinas Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas yang Berjumlah 48 Pegawai. 9 Pegawai ASN dan 39 Pegawai TKS dan 1 orang menjadi objek penelitian yaitu Pimpinan di Badan Penanggulangan bencana Kabupaten Musi Rawas.



Sampel adalah Sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya (Sardiyo et al., 2022). Jadi sampel yang dalam penelitian ini dari total 47 Pegawai. 8 Pegawai ASN, 39 Pegawai TKS di Dinas Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas. dan 1 orang yang tidak dijadikan sampel dikarenakan Seorang Pemimpin.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas

Berdasarkan pengujian hipotesis menunjukan Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukan hasil bahwa Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai menunjukan nilai dengan signifikan dibawah 0.05.

Dengan demikian estimasi bahwa berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini di buktikan dengan penelitian yang terdahulu yaitu "Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Eremersa Kabupaten Bantaeng (Sakka et al., n.d.)". Jadi penelitian ini mengambil kesimpulan bahwa Kepemimpinan adalah pengaruh antarpribadi yang dilakukan dalam situasi tertentu melalui proses komunikasi untuk mencapai satu atau lebih tujuan tersebut.

Kepemimpinan Terhadap Motivasi di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas

Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Motivasi, Hal ini disebabkan hasil

pengujian hipotesis yang menunjukan hasil bahwa Kepemimpinan dengan Motivasi menunjukan nilai signifikan dibawah 0.05. Dengan demikian estimasi bahwa berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, hal ini berarti semakin tinggi *Kepemimpinan* maka semakin baik Motivasi.

Sejalan dengan pendapat ahli "Kepemimpinan adalah kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan Organisasi dalam rangka mencapai tujuan (Pandi, 2018, p.103). serta di dukung dan di kaitkan dengan hasil penelitian yang relevan berjudul" Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai pada Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan, Kementrian Estatal Timor Leste(Bonaparte do Rêgo et al., 2017). Jadi penelitian mengambil kesimpulan bahwa Kepemimpinan adalah Kemampuan dan usaha yang di miliki seseorang untuk memimpin suatu pekerjaan atau Organisasi menuju tujuan yang ditetapkan.

Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas

Kompetensi tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukan hasil bahwa Kompetensi dengan Kinerja Pegawai menunjukan nilai signifikan diatas 0.05. Dengan demikian estimasi tidak berpengaruh Positif. dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis tidak signifikan. berdasarkan hasil hipotesis yang ada dikarenakan Pegawai kurang memiliki kesempatan untuk mengikuti pelatihan untuk menunjang prestasi untuk menghasilkan Kinerja yang baik dalam Kompetensi. Hasil penelitian ini di buktikan dengan penelitian yang terdahulu "Pengaruh Kompetensi,



Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai variabel intervening . Studi Emperis pada karyawan Emperis pada karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang (Astuti, 2020)

Jadi penelitian mengambil kesimpulan bahwa Kompetensi merupakan perpaduan Pengetahuan, keterampilan, sikap & karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan yang bisa diukur.

Kompetensi terhadap Motivasi Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas

Kompetensi berpengaruh positif terhadap Motivasi Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa Kompetensi terhadap Motivasi menunjukkan nilai signifikan dibawah 0.05. Dengan demikian estimasi berpengaruh Positif . Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis signifikan. Hasil penelitian ini di buktikan dengan penelitian yang terdahulu “Pengaruh Kompetensi dan Penghargaan terhadap Motivasi Kerja karyawan PT KAI di Stasiun Saragen (Triyanto & Sudarwanti, 2014)”.

Jadi penelitian mengambil kesimpulan bahwa Kompetensi merupakan perpaduan Pengetahuan, keterampilan, sikap & karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan yang bisa diukur.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas

Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai , Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa Lingkungan Kerja

dengan Kinerja Pegawai menunjukkan nilai dengan signifikan dibawah 0.05.

Dengan demikian estimasi bahwa berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini di buktikan dengan penelitian yang terdahulu yaitu” Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai BPBD Kabupaten Aceh Tamiang(Arjun et al., 2022)”. Jadi penelitian ini mengambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala hal yang ada disekitar pekerja, dapat berupa alat perlengkapan, hubungan kerja maupun pengaturan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi di Badan Penangulaangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas

Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Motivasi , Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa Lingkungan Kerja dengan Motivasi dengan signifikan dibawah 0.05.

Dengan demikian estimasi bahwa berpengaruh positif terhadap Motivasi Hasil penelitian ini di buktikan dengan penelitian yang terdahulu yaitu “ Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi dan kinerja Karyawan PT AXA Financial Indonesia Cabang Malang(Grahayudha et al., 2014)”. Jadi penelitian ini mengambil kesimpulan Lingkungan Kerja sebagai tempat dan unsur dinamis yang ada disekitar seseorang bekerja. Lingkungan Kerja merupakan bagian Komponen yang sangat penting ketika Pegawai melakukan aktifitas bekerja (Lengkey et al., 2023).

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penangulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas

Berdasarkan pengujian hipotesis menunjukkan Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai , Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa Motivasi dengan Kinerja Pegawai menunjukkan nilai dengan signifikan dibawah 0.05.



Dengan demikian estimasi bahwa berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini di buktikan dengan penelitian yang terdahulu yaitu” Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang(Syahputra et al., 2023)” Jadi penelitian ini mengambil kesimpulan bahwa Motivasi merupakan Prgawai yang termotivasi untuk bekerja menuju tujuan Organisasi dan termotivasi.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi sebagai variabel Intervening di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas

Kepemimpinan berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Pegawa melalui *Motivasi* sebagai *variabel intervening* terbukti. Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa Motivasi memediasi Pengaruh Kepemimpinan sebagai variabel intervening menunjukkan nilai Koefisien jalur Original Sample estimasi sebesar 0.243, ditunjukan dengan nilai T-Statistik 2.136 dan Nilai P-Values (0.038). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai variabel intervening.

Sejalan dengan pendapat ahli yang menyatakan Kepemimpinan pada dasarnya adalah kemampuan dalm mengetahui, memotivasi, mendorong dan memfasilitasi aktifitas segenap Sumber Daya Manusia untuk memberikan komitmen dan kontribusi terbaiknya untuk mencapai tujuan Organisasi (Amri et al., 2022). Serta didukung dengan penelitian yang relevan yaitu “ Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi terhdap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi sebagai variabel Intervening (Firmansya et al., 2022)”yang

mengatakan variabel Kepemimpinan memiliki pengaruh dengan hasil nilai signifikan $0,000 < 0.005$.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi sebagai variabel Intervening di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas

Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap terhadap Kinerja Pegawa melalui *Motivasi* sebagai *variabel intervening* terbukti. Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukan hasil bahwa Motivasi tidak memediasi Pengaruh Kompetensi sebagai variabel intervening menunjukkan nilai Koefisien jalur Original Sample estimasi sebesar 0.108, ditunjukan dengan nilai T-Statistik 0.887 dan Nilai P-Values (0.380). Berdasarkan hasil variabel pertanyaan kuesioner yang ada ditemukan bahwa Pegawai kurang berusaha dalam menyelesaikan Pekerjaan dengan tepat waktu dan kurang nya Motivasi Pegawai dalam menerima gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan makan dan minum dapat disimpulkan bahwa Kompetensi tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai variabel intervening.

Sejalan dengan peneltian yang relevan yaitu “pengaruh komprtensi, Kompesansi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Emperis pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang)”.(Astuti, 2020). Maka dari itu peneliti mengambil kesimpulan dari nilai tersebut bahwa Kompetensi tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai variabel intervening di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap



Kinerja Pegawai melalui Motivasi sebagai variabel Intervening di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas

Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui *Motivasi* sebagai *variabel intervening* terbukti. Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa Motivasi tidak memediasi Pengaruh Kompetensi sebagai variabel intervening menunjukkan nilai Koefisien jalur Original Sample estimasi sebesar 0.108, ditunjukkan dengan nilai T-Statistik 0.887 dan Nilai P-Values (0.380). Berdasarkan variabel pertanyaan kuesioner yang ada Hal ini berarti siklus udara diruangan kerja yang tidak mendukung kualitas kerja Pegawai dan kurang nya Motivasi Pegawai dalam menerima gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan makan dan minum Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai variabel intervening.

Sejalan dengan penelitian yang relevan yaitu “pengaruh kompetensi, Kompesansi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Emperis pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang)”.(Astuti, 2020). Maka dari itu dari nilai tersebut peneliti menyimpulkan bahwa Lingkungan Kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai variabel intervening.

IV. KESIMPULAN

Penelitian ini mengangkat judul tentang “Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi sebagai Variabel intervening di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas”. Jumlah sampel

penelitian ini menggunakan 47 responden Pegawai di Kabupaten Musi Rawas. Setelah dilakukan uji, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Motivasi di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas
3. Kompetensi tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas.
4. Kompetensi berpengaruh positif terhadap Motivasi di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas.
5. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas.
6. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Motivasi di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas.
7. Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas.
8. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi sebagai variabel Intervening di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas.
9. Kompetensi tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi sebagai variabel Intervening di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas.
10. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi sebagai variabel Intervening di Badan Penanggulangan



Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas.

V. SARAN

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan di Dinas Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas, maka Peneliti mengemukakan beberapa saran atau masukan di antaranya yaitu :

- a. Kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai oleh karena itu Pemimpin selalu memberikan respon setiap permasalahan yang dihadapi Pegawai, Pemimpin harus memberikan informasi yang lengkap tentang pelaksanaan kerja.
- b. Kompetensi yang baik juga sangat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, Pemimpinsebaiknya kedepan lebih meningkatkan pengetahuan dan wawasan yang luas untuk memajukan Organisasi.
- c. Lingkungan Kerja yang baik sangat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai , sebaiknya Pegawai menjaga kebersihan untuk kenyamanan dan menjaga kualitas kerja yang ada Lingkungan Kerja, siklus udara yang ada diruangan lebih diperhatikan agar kenyamanan dapat terjaga dan meningkatkan kualitas kerja.
- d. Motivasi bersifat instrikt Oleh karena itu harapan kedepannya Pemimpin dapat memberikan penghargaan kepada Pegawai yang berprestasi dan Pegawai kedepannya diharapkan bisa menjalin hubungan yang baik dan menjadi prioritas dalam kantor.
- e. Kinerja Pegawai sebaiknya untuk kedepan Pegawai meningkatkan keahlian sesuai dengan bidang pekerjaannya serta diharapkan kedepannya dapat memanfaatkan dalat dan teknologi untuk meningkatkan Kinerja Pegawai.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Amellya, A., Fitriasi, F., & Elpanso, E. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuasin. *Mbia*, 21(1), 98–110. <https://doi.org/10.33557/mbia.v21i1.1667>
- Amri, U., Sumiarni, E., Tridinanti, U., Selatan, S., & Palembang, I. I. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, Locus Of Control Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat (PUPR) Wilayah II Palembang*. 11(2), 98–117.
- Arjun, I. K., Pradana, G. Y. K., & Suarmana, I. W. R. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BPBD KABUPATEN ACEH TAMIANG. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 1(12), 3656–3673. <https://doi.org/10.22334/paris.v1i12.268>
- Asti, D. Y. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kemampuan Berkomunikasi Terhadap Motivasi Belajar Mata Pelajaran Ekonomi pada siswa kelas xi IIS MAN Se-Kota Tasikmalaya. *Dinamika Pendidikan*, 1(2), 10–35.
- Astuti, P. (2020). *Kinerja Dengan Motivasi*.
- Bonaparte do Rêgo, E., Supartha, W. G., & Kerti Yasa, N. N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi



- dan Kinerja Karyawan pada Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 11, 3731. <https://doi.org/10.24843/eeb.2017.v06.i11.p01>
- Edy, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. kencana.
- Fahlevi, M., & Fahmi, K. (2020). *The Role of Job Satisfaction in the Relationship between Transformational Leadership, Knowledge Management, Work Environment and Performance Pendidikan Pancasila View project HR Management View project*. 293–314. www.solidstatetechnology.us
- Firmansya, R., Ronal Aprianto, & Fitria. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 466–475. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1020>
- Ghozali, I. (2015). *Smart PLS*. undip.
- Ghozali, I. (2021). *PARTIAL LEAST SQUARES SMARTPLS 3.2.9* (Edisi keti). Badan Penerbit Universitas Undip.
- Grahayudha, G. R., Musadieg, M. Al, & Mukzam, M. D. (2014). (*Studi pada Karyawan PT . AXA Financial Indonesia Sales Office Cabang Malang*). 8(1), 1–7.
- Hamid, R. S. (2019). *STRUCTURAL EQUATION MODELING (SEM)*.
- Idayati, I., Surajiyo, & Hazalena, M. (2020a). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi sebagai variabel intervening di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Lubuklinggau. *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)*, 25(3).
- Idayati, I., Surajiyo, S., & Hazalena, M. (2020b). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Lubuklinggau. *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)*, 25(3), 194–202. <https://doi.org/10.32767/jurmek.v25i3.1134>
- Kurnia, & Adi Andi. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya. *Jurnal ADMINISTRATOR*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.55100/administrator.v4i1.42>
- Lengkey, L., Sendow, G. M., & Saerang, R. T. (2023). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Human Relation Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekreteriat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA*, 11(2), 31–43.
- Mangkunegara Prabu Anwar. (2017). *EVALUASI KINERJA SDM*. PT. Refika Aditama.
- Michael, Ay. (2021). *KONSEP DASAR SEM- PLS*.
- Mochammad, R. M., Sugijanto, & Siti, S. (2020). The Influence of Transformational Leadership on the Performance of Employees with Motivation and Job Satisfaction as



- Intervening (A Study on the Office of the Department of Irrigation works in the District of Sidoarjo, Indonesia). *European Journal of Business and Management*, 12(14), 12–23. <https://doi.org/10.7176/ejbm/12-14-02>
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Pandi, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. zanafa publishing.
- rachman mohammad munir, sugijanto, samsyah siti. (2020). The Influence of Transformational Leadership on the Performance of Employees with Motivation and Job Satisfaction as Intervening. *European Journal of Business and Management*, 12(14).
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Sakka, sitti ramlah, Sylvia, & Hari. (n.d.). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Eremersa Kabupaten Banteng*. 3, 49–63.
- Sardiyo, Dheo, R., Ade, F., Nurun, N., & Henny, D. S. (2022). *Metodologi Penelitian*. Perkumpulan Cemerlang Indonesia ANGGOTA IKAPI JAWA BARAT.
- Sihaloho Donra Ronal, Siregar, & Hotlin. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>
- Suarga, S. (2017). Efektivitas Penerapan Prinsip-Prinsip Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Layanan Administrasi Pendidikan. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1), 23–33. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v1i1.4081>
- Sugiiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta, Cv.
- Surajiyo, Nasrudding, & Paleni Herman. (2020). Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Lubuklinggau Selatan I Dan Selatan II. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 7(3), 416–428.
- Syahputra, F. P., Badri, J., Susanti, F., & Ramafina, S. F. (2023). *Pengatutuh Kepimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang*. 2, 1075–1087.
- Syaiful, B., & Nisa Yuni. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (BPJS Ketenagakerjaan



Cabang Belawan). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15.

Tenriyola, P., Mas, A. A., & Anis. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kesbangpol Kabupaten Pangkep. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 04(1), 2–04.
<https://ojs.unsulbar.ac.id/manarang>

Wibowo. (2017). *MANAJEMEN KINERJA*. RAJAWALI PERS.