



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DIKELURAHAN SEKECAMATAN LUBUKLINGGAU TIMUR II KOTA LUBUKLINGGAU

Seli Intan Apriyani^{1*}, Ronal Aprianto², Surajiyo³, Herman Paleni⁴

¹²³⁴Program Studi Manajemen Universitas Bina Insan, Lubuklinggau

e-mail: *¹seliintan370@gmail.com, ²Ronal.gbs@gmail.com, ³Surajiyo@univbinainsan.ac.id,

⁴herman_paleni@univbinainsan.ac.id

*Corresponding Author

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai variabel intervening di Kelurahan Sekecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau. Metode penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN Sekecamatan Lubuklinggau Timur II. Sampel yang digunakan sampel jenuh sebanyak 55 responden. Teknik pengumpulan data yaitu dengan metode kuisioner online. Untuk pengujian instrumen dalam penelitian ini dilakukan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (Path Analyst), uji koefisien korelasi, uji parsial (t), uji simultan (f) dengan menggunakan program SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y), lingkungan kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja (Y), gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap motivasi (Z), Lingkungan kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap motivasi (Z), motivasi (Y) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Z), Gaya kepemimpinan (X_1) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dengan motivasi (Z), Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dengan motivasi (Z).

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi, Kinerja Pegawai

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of Leadership Style and Work Environment on Employee Performance with Motivation as an intervening variable in the Lubuklinggau Timur II Subdistrict, Lubuklinggau City. This research method is quantitative research. The population in this study were all ASN employees in East Lubuklinggau II District. The sample used was a saturated sample of 55 respondents. The data collection technique is using the online questionnaire method. Instrument testing in this research was carried out using validity and reliability tests. The analysis used in this research is path analysis (Path Analyst), correlation coefficient test, partial test (t), simultaneous test (f) using the SPSS 26 program. The results of the research show that the Leadership Style variable (X_1) has an effect on employee performance (Y), work environment (X_2) has an effect on performance (Y), leadership style (X_1) has an effect on motivation (Z), work environment (X_2) has no effect on motivation (Z), motivation (Y) has an effect on employee performance (Z), Leadership style (X_1) has no effect on employee performance (Y) with motivation (Z), Work environment has no effect on employee performance (Y) with motivation (Z).

Keywords : Leadership Style, Work Environment, Motivation, Employee Performance



I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan tenaga kerja atau pegawai yang termasuk bagian yang paling penting dalam sebuah Instansi, karena ia menjadi peran yang sangat berpengaruh dalam hal peningkatan kinerja dan kemajuan perusahaan untuk mencapai suatu tujuan secara efektif dan efisien. Suatu unsur yang amat penting dalam peningkatan kinerja pegawai yaitu pemimpinnya, pemimpin yang mampu mengajak bawahannya aktif dalam pekerjaan, dan lebih produktif lagi untuk mencapai sebuah tujuan Instansi. Hal yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu peran pemimpin yang mampu mengajak pegawainya bekerja secara produktif dan aktif agar mencapai tujuan instansi tersebut. Maka dari itu dengan adanya kedekatan antar pimpinan dan pegawai dapat menciptakan kerjasama yang baik, maka dari itu untuk mencapai sebuah keberhasilan atau tujuan dari organisasi sangat bergantung pada arahan pemimpinnya.

Gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung, mengenai keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi menurut Hasibuan dalam kutipan (Riadi Muchlisin, 2019). Seorang pemimpin yang kurangnya dalam hal menindaklanjuti pegawai yang tidak disiplin seperti memberikan teguran, atau surat peringatan oleh karena itu Gaya kepemimpinan sangat berpengaruh dalam sebuah tujuan perusahaan. Selain gaya kepemimpinan, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu Lingkungan kerja.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara

optimal, sehat, aman dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan kinerja dari pegawai (Nurdin et al., 2023). Lingkungan kerja yang baik memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi. Penelitian sebelumnya menunjukkan pentingnya lingkungan kerja untuk mendukung dan memfasilitasi transfer pengetahuan melalui pelatihan menurut Hughes dalam kutipan (Siburian et al., 2021). Lingkungan kerja yang sehat dan positif telah terbukti meningkatkan kinerja menurut Girdwichai and Sriviboon dalam kutipan (Siburian et al., 2021). Juga lingkungan kerja dapat meningkatkan kreativitas pegawai untuk memperkuat kemampuan organisasi melakukan inovasi proses produk sehingga berakibat pada meningkatnya daya saing perusahaan menurut Dul and Ceylan dalam kutipan (Siburian et al., 2021). Jika lingkungan kerja berantakan, kurang kondusif serta adanya suarabising hal itu juga berpengaruh untuk pegawai dalam menjalankan aktivitas pekerjaan. Apabila pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya secara baik, sehat, aman dan nyaman maka hasil yang diperoleh dari kinerja pegawai tersebut akan lebih optimal. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang memadai dapat menurunkan tingkat kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik meliputi kondisi fisik dan non fisik yang berada disekeliling pegawai sewaktu melaksanakan pekerjaan.

Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Salah satu cara yang dapat ditempuh oleh organisasi untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja pegawai adalah melalui kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa atas



kerja yang telah dilakukan. Menurut Laminigrum dalam kutipan (Dewi, 2019). Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau berkerja sama, berkerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan menurut Hasibuan dalam kutipan (Rindi Andika, 2019). Dengan motivasi pegawai yang rendah mengakibatkan kinerja pegawai menurun.

Kinerja merupakan sesuatu yang telah dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan kegiatan dalam waktu yang telah ditentukan. Kinerja juga dapat menggambarkan sejauh mana instansi mencapai tujuan strategi, memaksimalkan penggunaan Sumber Daya, dan meningkatkan keunggulan. Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam organisasi, sesuai dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka sebuah upaya untuk mencapai tujuan Organisasi yang sudah ditentukan dengan cara legal, tidak bertentangan dengan hukum dan sesuai dengan etika dan moral menurut Sedarmayanti dalam kutipan (Nelfianti et al., 2018). Banyak pegawai yang belum bekerja secara efektif dan efisien dikarenakan kurangnya apresiasi dari seorang pemimpin.

Kantor Kecamatan Lubuklinggau Timur II merupakan salah satu kecamatan yang ada di Kota Lubuklinggau, Kecamatan merupakan suatu perangkat Daerah Kabupaten/Kota yang sebagaimana mempunyai wilayah kerja tertentu dan dipimpin oleh seorang Camat. Kantor Kecamatan adalah sebuah Instansi Pemerintah yang berada di tingkat pemerintahan kecamatan. Kecamatan sendiri adalah wilayah administrasi yang berada di bawah kabupaten/kota dalam struktur pemerintahan di Indonesia. Fungsi dari

Kantor Kecamatan yaitu sebagai pusat Administrasi dan Pelayanan Publik di tingkat Kecamatan. Kantor Kecamatan biasanya dipimpin oleh seorang Camat yang bertanggung jawab atas berbagai urusan administrasi, pembangunan, surat izin usaha, rekomendasi pengantar SKCK, surat keterangan Domisili, Pelayanan dan surat-surat lainnya. Agar tujuan tersebut dapat tercapai secara efektif dan efisien, maka Kantor kecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau berusaha meningkatkan kinerja pegawainya, namun realitanya masih banyak terdapat pegawai yang kinerjanya terbilang masih rendah.

Berdasarkan observasi awal yang telah peneliti lakukan dan mendapatkan informasi, fenomena permasalahan yang terjadi pada gaya kepemimpinan pada Kantor Kecamatan Lubuklinggau Timur II, bahwa masih banyak pegawai yang kinerjanya terbilang masih rendah, dan belum optimal untuk memenuhi standar kinerja Instansi, dikarenakan kurangnya perhatian pegawai untuk tujuan Instansi, hasil kerja pegawai masih ada yang belum memenuhi standar diinstansi, dan tidak adanya umpan balik dari atasan terhadap pencapaian yang telah diraih oleh pegawai, kurangnya sarana prasarana yang dapat menurunkan kinerja pegawai, dan tanggung jawab yang diberikan masih kurang.

Oleh karena itu Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening di Kelurahan Sekecamatan Lubuklinggau Timur II”**

II. METODOLOGI PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan adalah desain asosiatif kuantitatif yang



bertujuan untuk mengetahui hubungan antardua variabel atau lebih yang akan di ujikan. Selain itu desain asosiatif kausal digunakan untuk menjelaskan dan menggambarkan 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 Gaya Kepemimpinan, X_2 (Lingkungan Kerja), sedangkan Motivasi dalam penelitian ini dijadikan variabel Intervening (Z) dan variabel terikat (Y) adalah Kinerja Pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN Sekecamatan Lubuklinggau Timur II. Sampel yang digunakan sampel jenuh sebanyak 55 responden. Teknik pengumpulan data yaitu dengan metode kuisioner online. Untuk pengujian instrumendalam penelitian ini dilakukan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (Path Analyst) , uji koefisien korelasi, uji parsial (t), uji simultan (f) dengan menggunakan program SPSS 26.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis data perhitungan regresivariabel Gaya Kepemimpinan terhadap variabel Kinerja Pegawai memperoleh persamaan regresi $Y = 28,188 + 0,249 X_1$. Dari persamaan nilai regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah $a = 28,188$ satuan. Hal ini menunjukkan bahwa, tanpa dipengaruhi variabel

Gaya Kepemimpinan (X_1), maka nilai Kinerja Pegawai (Y) adalah 28,188 satuan. Sedangkan nilai koefisien regresi

diperoleh adalah $b = 0,249$ satuan, menunjukkan bahwa setiap perubahan nilai Gaya Kepemimpinan, maka nilai Kinerja Pegawai akan berubah berbanding lurus sebesar 0,249 satuan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa untuk regresi sederhana variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai hanya memberikan sumbangan peningkatan dengan nilai sebesar 0,249 satuan.

Kemudian, hasil uji koefisien korelasi (r) antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) yang diperoleh adalah 0,507 Hal ini dapat diartikan bahwa hubungan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) secara parsial dapat dikatakan sedang yaitu sebesar 0,507 karena nilai berada di interval koefisien 0,40 – 0,599. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) memiliki hubunganketerkaitan yang sedang dengan variabelvariabel Kinerja Pegawai (Y).

Selanjutnya, hasil uji t (parsial) variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} = 4,284$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} (55-1=54) = 1,673$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya, variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kelurahan Sekecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau. Hasil uji t (parsial) ini membuktikan bahwa hipotesis pertama “Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Di Kelurahan Sekecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau” terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Pendapat ahli menyatakan bahwa “Gayakepemimpinan adalah pola sikap dan perilaku yang ditampilkan dalam proses mempengaruhi orang lain

variabel Gaya Kepemimpinan yang

(Matondang, 2018)”, Penelitian ini



mengkaji tentang Gaya Kepemimpinan sebagaimana hasil kajian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervensi” (Siagian & Khair, 2018b). Penelitian relevan tersebut memperoleh hasil bahwa “gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai”. Jadi, Peneliti dapat mengambil simpulan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kelurahan Sekecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau.

Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis data perhitungan regresi variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai memperoleh persamaan regresi $Y = 32,417 + 0,152 X_2$. Dari persamaan nilai regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah $a = 32,417$ satuan. Hal ini menunjukkan bahwa, tanpa dipengaruhi variabel Lingkungan Kerja (X_2), maka nilai Kinerja Pegawai (Y) adalah 32,417 satuan. Sedangkan nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja yang diperoleh adalah $b = 0,152$ satuan, menunjukkan bahwa setiap perubahan nilai Lingkungan Kerja, maka nilai Kinerja Pegawai akan berubah berbanding lurus sebesar 0,152 satuan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa untuk regresi sederhana variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai hanya memberikan sumbangan peningkatan dengan nilai sebesar 0,152 satuan.

Kemudian, hasil uji koefisien korelasi (r) antara variabel Lingkungan Kerja (X_2) yang diperoleh adalah 0,418. Hal ini dapat diartikan bahwa hubungan

parsial dapat dikatakan sedang yaitu sebesar 0,418 karena nilai berada di interval koefisien 0,40 – 0,599. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki hubungan keterkaitan yang sedang dengan variabel Kinerja Pegawai (Y).

Selanjutnya, hasil uji t (parsial) variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,353$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} (55 - 1 = 54) = 1,673$ dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Artinya, variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kelurahan Sekecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau. Hasil uji t (parsial) ini membuktikan bahwa hipotesis kedua “Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Kelurahan Sekecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau” terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Pendapat ahli tentang “Lingkungan kerja adalah wahana yang ada di dalam organisasi baik lingkungan fisik, lingkungan sosial, maupun lingkungan virtual yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja perusahaan secara berkesinambungan (Busro, 2017). Penelitian ini mengkaji tentang Lingkungan Kerja sebagaimana hasil kajian dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervensi” (Solihatun et al., 2021). Penelitian relevan tersebut menunjukkan hasil yaitu “Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai”. Jadi, Peneliti dapat mengambil simpulan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap

antara variabel Lingkungan Kerja (X_2)
dan variabel Kinerja Pegawai (Y) secara

Kinerja Pegawai pada Kelurahan
Sekecamatan Lubuklinggau Timur II



Kota Lubuklinggau.

Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi

Hasil analisis data perhitungan regresi variabel Gaya Kepemimpinan terhadap variabel Motivasi memperoleh persamaan regresi $Z = 24,625 + 0,044 X_1$. Dari persamaan nilai regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah $a = 24,625$ satuan. Hal ini menunjukkan bahwa, tanpa dipengaruhi variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), maka nilai Motivasi (Z) adalah 24,625 satuan. Sedangkan nilai koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan yang diperoleh adalah $b = 0,044$ satuan, menunjukkan bahwa setiap perubahan nilai Gaya Kepemimpinan, maka nilai Motivasi akan berubah berbanding lurus sebesar 0,044 satuan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa untuk regresi sederhana variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi hanya memberikan sumbangan peningkatan dengan nilai sebesar 0,044 satuan.

Kemudian, hasil uji koefisien korelasi (r) antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) yang diperoleh adalah 0,121. Hal ini dapat diartikan bahwa hubungan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan variabel Motivasi (Z) secara parsial dapat dikatakan sangat rendah yaitu sebesar 0,121 karena nilai berada di interval koefisien 0,00 – 0,199. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) memiliki hubungan keterkaitan yang sangat rendah dengan variabel variabel Motivasi (Z).

Selanjutnya, hasil uji t (parsial) variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Motivasi (Z) diperoleh nilai $t_{hitung} = 0,884$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} (55-1=54) = 1,673$ dengan nilai signifikan $0,380 > 0,05$. Artinya, variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Motivasi (Z) pada

Kelurahan Sekecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau. Hasil uji t (parsial) ini membuktikan bahwa hipotesis ketiga “Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Di Kelurahan Sekecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau” tidak terbukti kebenarannya dan hipotesis ditolak.

Pendapat ahli menyatakan bahwa “Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan/atau bagaimana ia memengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu (Edison et al., 2018b)”. Penelitian ini mengkaji tentang Gaya Kepemimpinan sebagaimana hasil kajian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada Kpp Pratama Malang Utara)” (Dana, 2022). Penelitian relevan diperoleh hasil yaitu “motivasi kerja tidak mampu memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dan pengaruh lingkungan terhadap kinerja pegawai KPP Pratama malang utara”. Jadi, Peneliti dapat mengambil simpulan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Motivasi pada Kelurahan Sekecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau.

Lingkungan Kerja terhadap

Motivasi Hasil analisis data perhitungan regresi variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Motivasi memperoleh persamaan regresi $Z = 25,758 + 0,018 X_2$. Dari persamaan nilai regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah $a = 25,758$ satuan. Hal ini menunjukkan bahwa, tanpa dipengaruhi variabel Lingkungan Kerja (X_2), maka nilai Motivasi (Z) adalah 25,758 satuan. Sedangkan nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja yang

diperoleh adalah $b = 0,018$ satuan, menunjukkan bahwa setiap perubahan



nilai Lingkungan Kerja, maka nilai Motivasi akan berubah berbanding lurus sebesar 0,018 satuan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa untuk regresi sederhana variabel Lingkungan Kerja terhadap Motivasi hanya memberikan sumbangan peningkatan dengan nilai sebesar 0,018 satuan.

Kemudian, hasil uji koefisien korelasi (r) antara variabel Lingkungan Kerja (X_2) yang diperoleh adalah 0,066. Hal ini dapat diartikan bahwa hubungan antara variabel Lingkungan Kerja (X_2) dan variabel Motivasi (Z) secara parsial dapat dikatakan sangat rendah yaitu sebesar 0,066 karena nilai berada di interval koefisien 0,00 – 0,199. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki hubungan keterkaitan yang sangat rendah dengan variabel variabel Motivasi (Z).

Selanjutnya, hasil uji t (parsial) variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Motivasi (Z) diperoleh nilai $t_{hitung} = 0,479$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} (55-1=54) = 1,673$ dengan nilai signifikan $0,634 > 0,05$. Artinya, variabel Lingkungan Kerja (X_2) tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Motivasi (Z) pada Kelurahan Sekecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau. Hasil uji t (parsial) ini membuktikan bahwa hipotesis keempat “Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Di Kelurahan Sekecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau” tidak terbukti kebenarannya dan hipotesis ditolak.

Pendapat ahli tentang lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Karlina & Rosento, 2020). Penelitian ini mengkaji

tentang Lingkungan Kerja sebagaimana hasil kajian dengan judul “Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada perusahaan umum daerah air minum” (Sudarmanto et al., 2022). Penelitian relevan diperoleh hasil yaitu “Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin pegawai”. Jadi, Peneliti dapat mengambil simpulan bahwa Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Motivasi pada Kelurahan Sekecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau.

Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis data perhitungan regresi variabel Motivasi terhadap variabel Kinerja Pegawai memperoleh persamaan regresi $Y = 20,938 + 0,676 Z$. Dari persamaan nilai regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah $a = 20,938$ satuan. Hal ini menunjukkan bahwa, tanpa dipengaruhi variabel Motivasi (Z), maka nilai Kinerja Pegawai (Y) adalah 20,938 satuan. Sedangkan nilai koefisien regresi variabel Motivasi yang diperoleh adalah $b = 0,676$ satuan, menunjukkan bahwa setiap perubahan nilai Motivasi, maka nilai Kinerja Pegawai akan berubah berbanding lurus sebesar 0,676 satuan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa untuk regresi sederhana variabel Motivasi terhadap Kinerja Pegawai hanya memberikan sumbangan peningkatan dengan nilai sebesar 0,676 satuan.

Kemudian, hasil uji koefisien korelasi (r) antara variabel Motivasi (Z) yang diperoleh adalah 0,502. Hal ini dapat diartikan bahwa hubungan antara variabel Motivasi (Z) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) secara parsial dapat dikatakan sedang yaitu sebesar 0,502 karena nilai berada di interval koefisien



0,40 – 0,599. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (Z) memiliki hubungan keterkaitan yang sedang dengan variabel Kinerja Pegawai (Y).

Selanjutnya, hasil uji t (parsial) variabel Motivasi (Z) terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai $t_{hitung} = 4,227$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} (55-1=54) = 1,673$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya, variabel Motivasi (Z) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kelurahan Sekecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau. Hasil uji t (parsial) ini membuktikan bahwa hipotesis kelima “Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Di Kelurahan Sekecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau” terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima. Pendapat ahli menyatakan bahwa Motivasi kerja merupakan proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi (Donni, 2018). Penelitian ini mengkaji tentang motivasi, sebagaimana hasil kajian dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” (Solihatun et al., 2021). Penelitian relevan memperoleh hasil yaitu Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja”. Jadi, Peneliti dapat mengambil simpulan bahwa Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kelurahan Sekecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau.

Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai variabel intervening

Hasil analisis data untuk analisis jalur Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Motivasi (Z) memperoleh nilai R^2 atau *R Square* (AA) yang terdapat pada tabel *model*

summary adalah sebesar 0,015, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Motivasi (Z) adalah sebesar 1,5% sementara sisanya 98,5% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Diketahui juga bahwa nilai *beta* dari variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) yaitu $= 0,121$ satuan. Kemudian untuk nilai R^2 sebesar 0,015, sehingga untuk nilai $e1$ dapat dicari dengan rumus $e1 = \sqrt{1-0,015} = 0,992$

Kemudian, diperoleh besarnya nilai R^2 atau *R Square* yang terdapat pada tabel *model summary* adalah sebesar 0,455, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 45,5% sementara sisanya 54,5% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Serta, diketahui bahwa nilai *beta* dari variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) $= 0,453$ satuan. Sedangkan, nilai *beta* dari variabel Motivasi (Z) $= 0,447$ satuan. Kemudian untuk nilai R^2 sebesar 0,455, sehingga untuk nilai $e2$ dapat dicari dengan rumus $e2 = \sqrt{1-0,455} = 0,738$.

Pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,453 satuan. Sedangkan, pengaruh tidak langsung Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Motivasi (Z) $= 0,121 \times 0,447 = 0,054$. Berdasarkan hasil uji sobel Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Motivasi (Z), maka nilai t statistik mediasi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,854 lebih kecil dari t_{tabel} sebesar 1,673, maka tidak ada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi sebagai variabel mediasi atau *intervening*. Hasil uji sobel ini membuktikan bahwa hipotesis keenam



“Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai variabel intervening Di Kelurahan Sekecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau, tidak terbukti kebenarannya dan hipotesis ditolak.

Pendapat teori tentang “Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan (Siagian & Khair, 2018a)”. Motivasi kerja adalah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai untuk berperilaku terhadap pekerjaannya (Pandi, 2016). Kinerja pegawai adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Wibowo, 2017) Dikaitkan dengan hasil penelitian relevan yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada Kpp Pratama Malang Utara)” (Dana, 2022). Penelitian relevan memperoleh hasil yaitu “motivasi kerja tidak mampu memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dan pengaruh lingkungan terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Malang Utara”. Jadi, Peneliti dapat mengambil simpulan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi sebagai variabel intervening pada Kelurahan Sekecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau.

Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai variabel intervening

Hasil analisis data untuk analisis jalur Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Motivasi (Z)

memperoleh nilai R^2 atau *R Square* yang terdapat pada tabel *model summary* adalah sebesar 0,004, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Motivasi (Z) adalah sebesar 0,4% sementara sisanya 99,6% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Diketahui juga bahwa nilai *beta* dari variabel LingkunganKerja (X_2) yaitu = 0,066 satuan. Kemudian untuk nilai R^2 sebesar 0,004, sehingga untuk nilai e_1 dapat dicari dengan rumus $e_1 = \sqrt{1-0,004} = 0,998$. Kemudian, diperoleh besarnya nilai R^2 atau *R Square* yang terdapat pada tabel *model summary* adalah sebesar 0,401, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan variabel Lingkungan Kerja (X_2) dan Motivasi (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 40,1% sementara sisanya 59,9% merupakan kontribusi dari variabel- variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Serta, diketahui bahwa nilai *beta* dari variabel LingkunganKerja (X_2) = 0,387 satuan. Sedangkan, nilai *beta* dari variabel Motivasi (Z) = 0,477 satuan. Kemudian untuk nilai R^2 sebesar 0,401, sehingga untuk nilai e_2 dapat dicari dengan rumus $e_2 = \sqrt{1-0,401} = 0,774$. Pengaruh langsung Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,387 satuan. Sedangkan, pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Motivasi (Z) = $0,066 \times 0,477 = 0,031$. Berdasarkan hasil uji sobel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Motivasi (Z), maka nilai t statistik mediasi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,481 lebih kecil dari t_{tabel} sebesar 1,673, maka tidak ada pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi sebagai variabel mediasi atau



intervening. Hasil ini uji sobel ini membuktikan bahwa hipotesis ketujuh “Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai variabel intervening Di Kelurahan Sekecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau, tidak terbukti kebenarannya dan hipotesis ditolak.

Pendapat tentang “Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Pandi, 2016). Teori lainnya tentang “motivasi adalah suatu alasan (*reasoning*) seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya (Soekidjo, 2015). Serta teori Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang pegawai. Dengan demikian kinerja seorang pegawai dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu (Soekidjo, 2015). Didukung dan dikaitkan dengan hasil penelitian relevan yang berjudul “*Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable in Department of Tourism, Youth and Sport of Padang District*” (Kurniawan & Heryanto, 2019). Penelitian relevan memperoleh hasil yaitu “*Indirectly the work environment through work motivation has a significant influence on the performance of employees at the Tourism and Youth Tourism Office of Padang Pariaman Regency*”. Jadi, Peneliti dapat mengambil simpulan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi sebagai variabel intervening pada

Kelurahan Sekecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau.

IV. KESIMPULAN

Setelah dilakukan uji, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kelurahan Sekecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kelurahan Sekecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau.
3. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Motivasi pada Kelurahan Sekecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau.
4. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Motivasi pada Kelurahan Sekecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau.
5. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kelurahan Sekecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau.
6. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai variabel intervening pada Kelurahan Sekecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau.
7. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai variabel intervening pada Kelurahan Sekecamatan Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau.

V. SARAN

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka Peneliti mengemukakan beberapa saran atau masukan di antaranya yaitu :



1. Pemimpin selalu mengawasi pekerjaan pegawai, dan pemimpin sebelum menyerahkan pekerjaan kepada pegawai terlebih dahulu menawarkan yang akan dikerjakan. Kemudian Pemimpin ikut serta dalam melakukan tugas pegawai, serta Pemimpin meminta saran kepada pegawai dalam pengambilan keputusan. Selanjutnya Pemimpin mendelegasikan wewenang kepada pegawai secara bijak dan adil sesuai kemampuan pegawai.
2. Pencahayaan ditempat disesuaikan secara merata sehingga tidak menyilaukan mata dan agar pekerjaan dapat selesai dengan efisien. Tata warna ditempat kerja juga perlu mendapat perhatian sehingga indah dilihat. Selanjutnya Pimpinan juga dapat memperhatikan sirkulasi udara, suhu dan kelembapan tempat kerja untuk mendukung aktivitas bekerja pegawai agar dapat maksimal menyelesaikan pekerjaan.
3. Pemimpin lebih memberikan support kepada pegawai dalam melakukan tugasnya dan apresiasi bagi pegawai yang berprestasi. Pemimpin dan sesama pegawai menjalin komunikasi yang baik dalam melaksanakan pekerjaan. Selanjutnya untuk meningkatkan motivasi hendaknya juga sesama pegawai saling membantu dalam hal pekerjaan dan memiliki kualitas kerja yang maksimal.
4. Setiap pegawai dapat lebih efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga tepat waktu. Kemudian setiap pegawai hendaknya berusaha datang ketempat kerja tepat waktu dan tidak meninggalkan tempat kerja tanpa adanya izin atasan. Selanjutnya setiap pegawai selalu menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja untuk meningkatkan

kerjasama demi tujuan yang telah direncanakan.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, S. (2015). *Manajemen Kinerja*. Banten : Universitas Terbuka.
- Andrey, F. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bank J Trust Cabang Palembang.
[Http://eprints.Polsri.Ac.Id/5965/3/Bab%202%20Cetak.Pdf](http://eprints.polsri.ac.id/5965/3/Bab%202%20Cetak.Pdf).
- Arwani, N. U. A. (2018). Analisis Loyalitas Pegawai: Kajian Hipotesis Loyalitas Pegawai Untuk Mencapai Tujuan Perusahaan PT. Mustika Energi Pratama.
[Http://eprints.Mercubuana-Yogya.Ac.Id/2100/](http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/2100/).
- Astuti, N. R. D. I. E. S., & Sulistyono, M. C. W. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Pegawai (Studi Pada Pegawai PDAM Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 58(2).
- Busro, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert). Expert.
- Dana, A. L. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada Kpp Pratama Malang Utara)* [Thesis, Universitas Islam Malang]. <http://repository.unisma.ac.id/handle/123456789/3972>
- Donni, J. P. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung : Alfabeta.
- Edi, P. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai CV. Karya Bersama Surabaya.



- [Http://Eprints.Ubhara.Ac.Id/484/1/Skripsi%20Edi%20Prasetiyo%201512111026%20pdf.Pdf](http://Eprints.Ubhara.Ac.Id/484/1/Skripsi%20Edi%20Prasetiyo%201512111026%20pdf.Pdf).
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018a). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018b). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- Fernanda, T. O. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Transaksional, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Reckitt Benckiser Di Surabaya. [Http://Repository.Untag-Sby.Ac.Id/576/](http://Repository.Untag-Sby.Ac.Id/576/).
- Hendy, T. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Expert.
- Jaya, M. T. B. S., & Ambarita, A. (2016). *Statistik Terapan dalam Pendidikan*. Yogyakarta : Media Akademi.
- Karlina, E., & Rosento. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Kartono, K. (2020). *Pemimpin Dan Kepemimpinan, Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?* Jakarta : Rajawali Pers.
- Kurniawan, H., & Heryanto. (2019). Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable in Department of Tourism, Youth and Sport of Padang District. *Archives of Business Research*, 7(7), 88–101.
- Machali, I. (2017). *Metode Penelitian kuantitatif*. Yogyakarta : UIN Sunan Kalijaga.
- Matondang. (2018). *Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Manajemen Sratetik*. Yogyakarta : Expert.
- Muchlisin, R. (2019). *Teori, Indikator dan Jenis Gaya Kepemimpinan*. [Https://Www.Kajianpustaka.Com/2019/04/Teori-Indikator-Dan-Jenis-Gaya-Kepemimpinan.Html](https://Www.Kajianpustaka.Com/2019/04/Teori-Indikator-Dan-Jenis-Gaya-Kepemimpinan.Html).
- Nitisemito, A. S. (2018). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nurdin, N., Razak, M., & Djalante, A. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BUPATI MAJENE. *Jurnal Pusaran Manajemen (JPM)*, 2(2), Article 2.
- Pandi, A. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Bandung : Alfabeta.
- Parashakti, R. D., & Dede, I. S. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1).
- Purwanto, T. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Alfa Mart Cabang Kertapati Palembang. [Http://Repository.Um-Palembang.Ac.Id/Id/Eprint/460/1/SKRIPSI298-1704222467.Pdf](http://Repository.Um-Palembang.Ac.Id/Id/Eprint/460/1/SKRIPSI298-1704222467.Pdf).
- Rahayu, P. T. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai



- (Studi pada Pegawai Wisata Alam Kalibiru).
[Http://Eprints.Uny.Ac.Id/65428/1/PidhaTriRahayu_15808141042.Pdf](http://Eprints.Uny.Ac.Id/65428/1/PidhaTriRahayu_15808141042.Pdf).
- Saputra, N., & Mulia, R. A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Menurut Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada CV. Semangat Jaya Desa Bangun Sari Kecamatan Negeri Katon Kabupaten Pesawaran).
[Http://Repository.Radenintan.Ac.Id/7153/1/SKRIPSI%20RIZKI%20SAPUTRA.Pdf](http://Repository.Radenintan.Ac.Id/7153/1/SKRIPSI%20RIZKI%20SAPUTRA.Pdf).
- Sari, J. D. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Sako Kota Palembang.
[Https://Repository.Unsri.Ac.Id/10944/](https://Repository.Unsri.Ac.Id/10944/).
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Refika Aditama.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018a). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018b). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), Article 1.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Siburian, M. S., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara. *Productivity*, 2(5), Article 5.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siti, N. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Expert.
- Soekidjo, N. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Solihatun, S., Darmawan, A., & Bagis, F. (2021). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 15(1), Article 1.
<https://doi.org/10.24127/jm.v15i1.582>
- Sudarmanto, Y., Martini, N. N. P., & Herlambang, T. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada perusahaan umum daerah air minum. *KINERJA*, 19(1), Article 1.
<https://doi.org/10.30872/jkin.v19i1.10816>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Syofian, S. (2017). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Teori, Indikator dan Jenis Gaya Kepemimpinan. (n.d.). Retrieved



- July 15, 2023, from
<https://www.kajianpustaka.com/2019/04/teori-indikator-dan-jenis-gaya-kepemimpinan.html>
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Wiratna, S. (2021). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.