

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
KINERJA PEGAWAI LPD DI KECAMATAN MENGWI
MELALUI MOTIVASI KERJA**

Ida Ayu Mas Agung Prama Iswari¹⁾, Ni Made Yuli Kartika Dewi²⁾,
Bagus Arya Kusuma³⁾, Ni Putu Sudarsani⁴⁾, I Wayan Terimajaya⁵⁾
dayumasprama88@gmail.com¹⁾, yulica.dewi@gmail.com²⁾
bagusarya.kusuma@universitastabanan.ac.id³⁾
sany1985@gmail.com⁴⁾, terimajavawayan@gmail.com⁵⁾
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tabanan

ABSTRACT

This study aims to determine: 1) the direct influence of leadership, work environment, and work motivation on the performance of LPD employees in Mengwi District, Badung Regency. 2) the direct influence of leadership and work environment on the work motivation of LPD employees in Mengwi District, Badung Regency. 3) the indirect influence of leadership and work environment on the performance of LPD employees in Mengwi District, Badung Regency through work motivation. This study took a sample of 105 respondents, the analysis technique used in this study is path analysis. The results of the study indicate that 1) there is a direct positive and significant influence of leadership, work environment, and work motivation on the performance of LPD employees in Mengwi District, Badung Regency. 2) There is a direct positive and significant influence of leadership and work environment on the work motivation of LPD employees in Mengwi District, Badung Regency. 3) There is an indirect influence of leadership and work environment on the performance of LPD employees in Mengwi District, Badung Regency through work motivation.

Keywords: leadership, work environment, work motivation, and performance

PENDAHULUAN

Persaingan dunia kerja sangat membutuhkan orang yang biasa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat yang tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Berbagai organisasi, berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi tersebut. Proses kegiatan suatu organisasi pasti akan mengalami hambatan dan rintangan dalam mencapai tujuannya. Salah

satunya adalah upaya dalam peningkatan sumber daya manusia.

Setiap perusahaan seringkali berhadapan dengan masalah mengenai kinerja karyawannya. Setiap pimpinan dalam perusahaan akan selalu berupaya agar setiap kegiatan yang dilaksanakan mencapai hasil yang maksimal dan dilakukan secara efektif dan efisien. Agar tercapai tingkat efektivitas dan efisiensi yang diinginkan, maka dalam perusahaan tersebut harus memiliki sistem kerja yang baik atau memiliki kinerja yang baik.

Kinerja karyawan menunjuk kepada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, misalnya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai suatu visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan. Di samping itu, Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi, kompetensi, dan keterampilan.

Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi (Juliadi. 2019).

Motivasi kerja adalah perasaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang menguntungkan dilihat dari perspektif pribadi dan terutama organisasi. Motivasi itu sendiri dapat berupa dorongan positif yang diperoleh dari intensif/tunjangan dan gaji tambahan, maupun dapat berupa sanksi agar pegawai dapat memiliki motivasi

untuk berubah. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya

dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban olehnya.

Beberapa studi yang menghubungkan kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan meliputi penelitian oleh (Lesmana, dkk 2019), (Daminik 2019), serta Larasati dan Martono (2020), yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai. Kepemimpinan lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

Namun dalam pelaksanaannya, masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan motivasi kerja pegawai. Permasalahan motivasi kerja pada pegawai LPD di Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung dapat dilihat dari masih adanya penurunan semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugas operasional LPD, kurangnya pemberian penghargaan atau apresiasi terhadap pegawai yang memiliki kinerja baik, serta adanya kejenuhan kerja yang dialami pegawai akibat rutinitas pekerjaan yang dilakukan secara terus-menerus. Selain itu, sistem komunikasi, lingkungan kerja dan koordinasi kerja yang belum optimal juga dapat memengaruhi motivasi kerja pegawai yang juga berdampak terhadap kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Akhir-akhir ini masalah kepemimpinan semakin menarik perhatian banyak kalangan, utamanya dalam kajian manajemen publik, sebab kepemimpinan dilihat dari segi kualitas memiliki dimensi

yang luas dan dari segi kuantitas sangat kurang, akan tetapi yang menjalankan kepemimpinan memiliki potensi yang lebih dibanding dengan yang dipimpin. Kepemimpinan tidak hanya berarti pemimpin terhadap manusia, tetapi juga pemimpin terhadap perubahan. Seorang pemimpin tidak hanya mempengaruhi bawahan, tetapi juga merupakan sebagai sumber inspirasi dan motivasi bawahannya. Oleh sebab itu definisi dan penafsiran kepemimpinan semakain beragam dalam terkait dengan budaya kerja. Dalam suatu organisasi, masalah budaya kerja merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan lingkungan internal perkembangannya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja sangat mendukung pegawai dalam menjalankan pekerjaannya serta meningkatkan kinerja pegawai. Untuk itu penulis tertarik melakukan penelitian dengan memilih judul pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di LPD Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung melalui motivasi kerja.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan sebelumnya, maka perumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Apakah kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai di LPD Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung?
2. Apakah kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara langsung

terhadap motivasi pegawai di LPD Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung?

3. Apakah kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai di LPD Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung melalui motivasi kerja?

KAJIAN PUSTAKA

Mohammad Pabundu (2006) mendefinisikan bahwa kinerja merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. Mangkunegara (2017) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Payaman Simanjuntak (2005), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Dari beberapa pendapat para ahli ini dapat disimpulkan bahwasanya kinerja adalah cara seseorang untuk mencapai suatu hasil yang baik dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

Robbins dan Judge (2015) mendefinisikan bahwa kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai suatu visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan. Menurut Hasibuan, kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Siagian, kepemimpinan adalah kemampuan

seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini pemimpin dapat mempengaruhi para bawahannya sedemikian rupa sehingga para bawahannya itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenangi.

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologis, dan fisik dalam perusahaan yang memberikan pengaruh terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kehidupan manusia tidak pernah terlepas dari keadaan lingkungan di sekitarnya, dimana terdapat hubungan yang erat antara manusia dan lingkungan. Manusia senantiasa akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan lingkungan sekitarnya. Begitu pula dalam hal menyelesaikan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan di sekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja.

Stanley Vance mengatakan bahwa motivasi adalah perasaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang menguntungkan dilihat dari perspektif pribadi dan terutama organisasi. Menurut Siagian, motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keterampilan dan keahliannya, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian di LPD Kecamatan Mengwi Kabupaten Badung. Populasi penelitian adalah pegawai di LPD Kecamatan Mengwi Kabupaten Badung berjumlah 350 orang. Pengambilan sampel digunakan *proportionate sampling* dimana yang dijadikan sampel adalah LPD yang kategori minimal cukup sehat dan pegawai yang diambil hanya ketua, sekretaris dan bendahara jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 105 responden.

Jenis data penelitian adalah kuantitatif (data jumlah pegawai, data jumlah kuesioner dari pegawai LPD Kecamatan Mengwi Kabupaten Badung) dan kualitatif (sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi yang ada pada LPD Kecamatan Mengwi Kabupaten Badung). Sumber data dari data primer dan data sekunder. Variabel bebas adalah kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2). Variabel terikat adalah kinerja pegawai (Y). Variabel intervening adalah motivasi kerja (M). Teknik pengumpulan data adalah kuesioner. Pengukuran data menggunakan skala Likert dengan ukuran: 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Kurang Setuju, 4 = Setuju dan 5 = Sangat Setuju.

Teknik analisis data adalah 1) uji coba instrumen, 2) uji asumsi klasik, 3) analisis deskriptif, 4) analisis *Path*, 5) uji Sobel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis hasil uji validitas dilakukan kepada 105 responden menggunakan korelasi *product moment*. Jika korelasi *product moment* tiap instrumen tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas, maka dikatakan valid.

Berdasarkan hasil perhitungan bahwa semua variabel memiliki *Cronbach Alpha* bernilai lebih dari 0,6. Jadi dapat disimpulkan semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel (handal) dan penelitian ini bisa dilanjutkan.

Tabel Rekapitulasi Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0.712	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.759	Reliabel
Motivasi Kerja (M)	0.868	Reliabel
Kinerja (Y)	0.971	Reliabel

Sumber: data diolah

Berdasarkan hasil perhitungan terlihat nilai Sig. (2-tailed) variabel X1, X2, M, dan Y lebih besar dari 0,05, sehingga H_0 diterima berarti seluruh data yang diuji menyebar normal atau terdistribusi normal.

Tabel Hasil Uji Normalitas (*One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*)

	X1 (Kepemimpinan)	X2 (Lingk. Kerja)	M (Motivasi)	Y (Kinerja)
N	105	105	105	105
Normal Mean	16.7000	12.5000	22.8333	21.9333
Parameters ^a Std. Deviation	3.75658	1.47866	2.10863	2.17744
Most Absolute	.276	.332	.177	.179
Extreme Positive	.190	.332	.152	.179
Differences Negative	-.276	-.251	-.177	-.137
Kolmogorov-Smirnov Z	2.139	2.575	1.368	1.389
Asymp. Sig. (2-tailed)	.100	.088	.095	.066

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

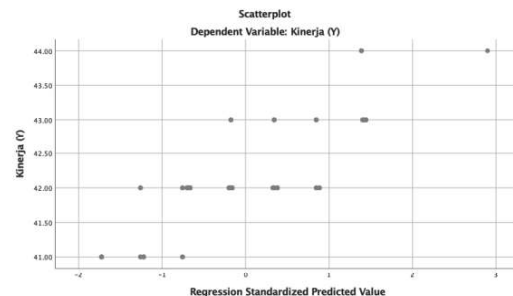
Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinearitas pada model regresi yang dibuat dilihat berdasarkan matriks korelasi antar variabel independen. Hasil pengujian *multikolinearitas* dapat dilihat pada Tabel berikut ini.

Tabel Hasil Uji Multikoleniaritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan (X1)	.966	1.035
Lingkungan Kerja (X2)	.997	1.003
Motivasi Kerja (M)	.964	1.037

Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan *scatterplot* diagram di atas tidak ditemukan adanya pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), di mana pada Gambar 5.1 terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.



Gambar Uji Heteroskedastisitas

Pengujian Kesesuaian Model

Koefisien determinasi *multiple* untuk model yang diusulkan dari diagram jalur tersebut diperoleh koefisien determinasi untuk nilai:

Koefisien determinasi *multipel* = $1-(1-0,835)(1-0,710)$

Koefisien determinasi *multipel* = $1-(0,165)(0,290)$

$R^2 \text{ multipel} = 0,952$

Berdasarkan hasil perhitungan dengan rumus koefisien determinasi total, maka diperoleh keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model adalah sebesar 0,952. Koefisien determinasi total sebesar 0,952 mempunyai arti bahwa sebesar 95,2 persen kinerja pegawai di LPD Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung dipengaruhi oleh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya sebesar 4,8 persen dipengaruhi oleh variabel lain di luar model yang tidak diteliti.

Hasil Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Hasil uji substruktur 1 tentang pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai LPD di Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung dan substruktur 2 tentang pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, terhadap dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai LPD di Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung. sedangkan pengaruh tidak langsungnya adalah pengaruh kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai LPD di Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung, melalui motivasi kerja dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel Hasil Uji *Path* Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai LPD di

Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung melalui Motivasi Kerja

No	Pengaruh Antar Variabel	Efek Langsung	Efek Tak Langsung	Efek Total	Sig	Ket
1.	Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai LPD di Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung	.336		.336	0,000	H1 diterima
2.	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai LPD di Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung	.306		.306	0,000	H2 diterima
3.	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai LPD di Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung	.656		.656	0,000	H3 diterima
4.	Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai LPD di Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung	.145		.145	0,004	H4 diterima
5.	Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai LPD di Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung	.135		.135	0,000	H5 diterima

Sumber : Data diolah

Uji Zobel

Untuk mengetahui hubungan tidak langsung satu variabel bebas dengan variabel terikat, melalui variabel mediasi dalam analisis jalur dilakukan dengan

Sobel Test. Adapun rumus Sobel Test adalah:

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SE_a^2)(a^2 SE_b^2)}}$$

$$Z1 = \frac{(0,144)(0,332)}{\sqrt{(0,332^2 \times 0,005)(0,074^2 \times 0,004)}} =$$

$$= 0,046 / \sqrt{(0,110 \times 0,005)(0,02 \times 0,002)}$$

$$= 0,046 / 0,0055 \times 0,00004 = 0,046 / 0,002$$

$$Z1 = 4,79$$

$$Z2 = \frac{(0,133)(0,308)}{\sqrt{(0,308^2 \times 0,003)(0,060^2 \times 0,006)}} =$$

$$= 0,041 / \sqrt{(0,094 \times 0,004)(0,018 \times 0,002)}$$

$$= 0,041 / 0,004 \times 0,0036 = 0,041 / 0,014$$

$$Z2 = 2,95$$

Berdasarkan hasil dari uji substruktur 1 dan substruktur 2 dapat digambarkan model jalur akhir yang menjelaskan hubungan langsung antara variabel eksogen dengan variabel endogen dan juga menjelaskan pengaruh tidak langsung antara variabel eksogen dengan endogen melalui variabel intervening, dalam penelitian ini yang termasuk variabel intervening adalah motivasi kerja.

Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh dari kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan yang dijalankan oleh pimpinan akan dapat meningkatkan kinerja pegawai LPD di Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung. Hal ini berarti bahwa adanya kepemimpinan yang baik pada akan mampu meningkatkan kinerja pegawai LPD di Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung. Sesuai dengan teori Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku dan mendayagunakan para bawahannya agar mau bekerja sama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai suatu tujuan perusahaan atau keberhasilan perusahaan. Menurut Hasibuan (2016), kepemimpinan (*leadership*) adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan memang melibatkan cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar bisa bekerjasama dan mencapai tujuan organisasi secara produktif.

Sesuai pula dengan hasil Penelitian Hasibuan (2023) pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. Arjuna Bandung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PT. Arjuna Bandung.

2. Pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai LPD di

Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung.. Hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja pada pegawai di LPD di Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung, akan mampu meningkatkan kinerja pegawai LPD di Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung. Sesuai dengan penelitian Ilyas (2025) pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Semen Bosowa Maros. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan, serta menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Semen Bosowa Maros. Hasil penelitian diperoleh temuan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, pada PT. Semen Bosowa Maros.

3. Pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai LPD di Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung. Semakin baik motivasi kerja yang dipersepsikan oleh pegawai di LPD di Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung maka akan dapat mendorong peningkatan kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai tersebut. Dengan kata lain motivasi kerja menjadi hal penting yang dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja yang ditampilkan oleh pegawai. Sesuai dengan hasil penelitian penelitian Salju (2023) pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai pada Kantor

Imigrasi Kelas III Non TPI Kota Palopo. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Kota Palopo.

4. Pengaruh dari kepemimpinan terhadap motivasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap motivasi kerja pegawai LPD di Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan pegawai di LPD di Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung maka akan meningkatkan motivasi kerja pegawai LPD di Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung. Penelitian Salju (2023) pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Kota Palopo. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Kota Palopo.

5. Pengaruh dari lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap motivasi kerja pegawai LPD di Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja pada LPD di Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung maka akan meningkatkan motivasi kerja pegawai LPD di Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung.

Penelitian Ilyas (2025) pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Semen Bosowa Maros. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan, serta menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Semen Bosowa Maros. Hasil penelitian diperoleh temuan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Bosowa Maros.

6. Pengaruh secara tidak langsung dari kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara tidak langsung antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai LPD di Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung melalui motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai mempunyai peran mediasi dalam hubungan di antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai LPD di Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung. Motivasi kerja yang lebih direfleksikan oleh pegawai terhadap pimpinan mampu memperkuat dampak dari kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Sesuai dengan Penelitian Ilyas (2025) pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Semen Bosowa Maros. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan, serta menganalisis pengaruh

gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Semen Bosowa Maros. Hasil penelitian pada uji mediasi diperoleh temuan bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Bosowa Maros.

7. Pengaruh secara tidak langsung dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai LPD di Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung mempunyai peran mediasi dalam hubungan di antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam artian bahwa motivasi kerja dapat memperkuat dampak dari lingkungan kerja terhadap hasil kinerja pegawai yang ditampilkan oleh pegawai pada LPD di Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung. Motivasi kerja yang lebih direfleksikan oleh pegawai terhadap pimpinan mampu memperkuat dampak dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Selaras dengan hasil penelitian Salju (2023) pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Kota Palopo. Hasil penelitian menunjukan lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Kota Palopo dan lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Kota Palopo. Lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh tidak

langsung terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Kota Palopo melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan deskripsi dan hasil analisis penelitian, maka dapat dikemukakan simpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan *signifikan* terhadap kinerja pegawai LPD di Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung.
2. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan *signifikan* terhadap kinerja pegawai LPD di Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung.
3. Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai LPD di Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung.
4. Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap motivasi kerja pegawai LPD di Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung.
5. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan *signifikan* terhadap motivasi kerja pegawai LPD di Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung.
6. Kepemimpinan secara tidak langsung mempunyai pengaruh positif dan *signifikan* terhadap kinerja pegawai LPD di Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung melalui motivasi kerja.

7. Lingkungan kerja secara tidak langsung mempunyai pengaruh positif dan *signifikan* terhadap kinerja pegawai LPD di Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung melalui motivasi kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari penelitian ini, maka dapat disarankan sebagai berikut:

1. Pimpinan agar memperhatikan indikator keramahan yaitu pemimpin selalu siap menjadi sahabat diskusi menyangkut masalah-masalah yang dialami karyawan karena nilai penilaian dari responden dibawah rata-rata.
2. Perlu meningkatkan lingkungan kerja pada indikator suasana kerja terutama dalam melengkapi fasilitas dalam pekerjaan dan pada indikator kebisingan yang perlu diperhatikan adalah lingkungan kerja yang lebih tenang dan bebas dari suara mesin karena nilai penilaian dari responden dibawah rata-rata.
3. Pemimpin perlu memberikan motivasi yang lebih baik kepada pegawai agar kinerja pegawai lebih meningkat, yang perlu diperbaiki adalah indikator kebutuhan psikologi terutama pada pemberian gaji dan pada indikator kebutuhan aktualisasi diri dengan memberikan kesempatan pegawai untuk melakukan kreativitas dalam bekerja, karena nilai penilaian dari responden dibawah rata-rata.

DAFTAR PUSTAKA

Daminik, Bahrudi E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Iklim Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru. *Ciencias: Jurnal*

Penelitian Dan Pengembangan Pendidikan, Volume 2, No. 2, 101-109.

Feri Juliadi.,(2019)., Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pt. Rintamnutaraya (Studi Kasus Di Spbu Dasan Tereng Kecamatan Narmada.,(Jurnal Skripsi).,Hal 1-35.

Hasibuan, (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.

Hasibuan (2023) Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Arjuna Bandung. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. E-ISSN 2632-2634. Vol. 1. No. 1.

Ilyas (2025) pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Semen Bosowa Maros. Jurnal Of Business And Management.Vol 8, No. 1. (Desember 2025).

Lesmana, Y., Ariana, I.N.J., & Widyatmaja, I.G.N. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di Hotel Prama Sanur Beach Bali. Jurnal Kepariwisata Dan Hospitalitas Vol. 3, No. 1.

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2017 Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta Refika Aditama.

Pabundu, Mohammad, 2006 Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: Bumi Aksara.

Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.

Salju (2023) pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Kota Palopo. Jurnal Ilmiah Edunomika. Vol. 7, No. 2.

Simanjuntak, Payaman. 2005. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta : FE UI.