



Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Pamekasan Yang Di Mediasi Oleh Motivasi

Sri Mulyani¹, Nugroho Mardi², Agus Setiawan³

^{1),2),3)} Universitas Wijaya Putra Surabaya

ninik.doktor@gmail.com, nugrohomardi@uwp.ac.id, iwan061281@gmail.com

Abstract: *This article reviews the Influence of Leadership Style, Work Environment, on Employee Performance with Motivation as an Intervening Variable. Where the influence of employee performance on motivation as a mediating variable includes leadership style, work environment, so in this article the author will review two variables that have a role or influence on employee performance with motivation as a mediating variable. The implementation of this literature review article is as follows: 1) leadership style influences employee performance; 2) leadership style influences motivation; 3) work environment affects motivation; 4) work environment influences employee performance; 5) motivation influences employee performance; 6) leadership style not influence employee performance mediated motivation; 7) work environment not influence employee performance mediated motivation.*

Keywords: *Employee Performance, Motivation, Work Environment.*

PENDAHULUAN

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditentukan. Kualitas sumber daya manusia mutlak harus ditingkatkan sejalan dengan era globalisasi di segala bidang. Organisasi yang mampu bersaing dan bertahan di masa yang akan datang adalah organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang berbasis pengetahuan (knowledge based worked) dan memiliki berbagai keterampilan dan keahlian. Sumber daya manusia yang bertumpu pada “skills” akan menjadi tuntutan kebutuhan organisasi dimasa yang akan datang karena kualitas pelayanan sangat tergantung pada unsure manusianya.

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam keberhasilan suatu organisasi adalah motivasi. Faktor motivasi bisa dipengaruhi oleh faktor internal yakni faktor dari dalam dan faktor eksternal yaitu faktor motivasi yang dipengaruhi oleh lingkungan, atau berkembang melalui proses interaksinya dengan lingkungan organisasi. Motivasi merupakan faktor yang sangat diperlukan oleh semua orang termasuk karyawan. Motivasi diperlukan untuk menjalankan kehidupan, memimpin sekelompok orang dan mencapai tujuan organisasi. Seorang karyawan akan membutuhkan sebuah dorongan untuk mendorong semangat dalam bekerja dan dapat disebut juga motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan yang tumbuh dan berkembang dari dalam diri karyawan untuk

melakukan pekerjaan sebaik mungkin sehingga tujuannya tercapai. Motivasi kerja biasa terjadi jika karyawan mempunyai kebanggaan akan keberhasilan dalam bekerja. Sutrisno (2019:109) merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Faktor yang pertama adalah gaya kepemimpinan. Kepemimpinan berasal dari bahasa Inggris yaitu *leadership* yang berasal dari kata *to lead* dan memiliki arti memimpin. Dari pengertian ini jelaslah bahwa pemimpin adalah seseorang yang memimpin orang lain dengan cara memberikan petunjuk, atau dengan dimaknai secara lebih formal, bahwa dalam menjalankan kepemimpinan seseorang tersebut memberikan perintah-perintah, Sulistyani (2019:10).

Faktor lain yang memiliki peran yang cukup penting dalam usaha perusahaan dalam pencapaian tujuannya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja juga memiliki peranan vital pada perusahaan. Menurut (Darmadi, 2020:242), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Hal ini terjadi karena ketika karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja yang dirasa menurutnya baik, sehingga menjadikan motivasi kerja karyawan tersebut meningkat. Menurut Davis (dalam Ekaningsih, 2019:21) lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja didalamnya, karena lingkungan ini akan mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung manusia yang ada didalamnya, Menurut Budiasa (2021:39), lingkungan kerja adalah segala yang berada disekitar pegawai pada saat bekerja baik secara langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja.

Keberhasilan dari suatu organisasi dapat dilihat dari beberapa aspek penting, salah satu aspek yang terpenting adalah dari bagian sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat. Guna mencapai tujuan yang diinginkan maka perlu adanya manajemen sumber daya manusia secara memadai sehingga terciptalah sumber daya manusia yang berkualitas, loyal dan berprestasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan usaha untuk mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia di

dalam organisasi agar mampu berpikir dan bertindak sebagaimana yang diinginkan oleh organisasi. Menurut Hasibuan (2019:10) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat. Salah satu acuan untuk dapat menilai bahwa sebuah organisasi itu berhasil mengelola sumber daya manusia dengan baik adalah kinerja pegawai, dengan kinerja pegawai yang baik akan memudahkan organisasi dalam pencapaian tujuannya.

Moeheriono (2019:60) mendefinisikan kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan, maka dapat disimpulkan kinerja merupakan suatu hasil kerja yang diperoleh dari tingkat pencapaian pelaksanaan sesuai dengan visi dan misi yang diberlakukan di organisasi. Berbagai cara dilakukan perusahaan atau organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawannya seperti dengan program pendidikan dan pelatihan, pemberian bonus (reward), pemberian motivasi kepada para karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman bagi para karyawan, hal ini harus dilakukan guna mendapatkan sumber daya manusia di dalam perusahaan atau organisasi.

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam keberhasilan suatu organisasi adalah motivasi. Faktor motivasi bisa dipengaruhi oleh faktor internal yakni faktor dari dalam dan faktor eksternal yaitu faktor motivasi yang dipengaruhi oleh lingkungan, atau berkembang melalui proses interaksinya dengan lingkungan organisasi. Motivasi merupakan faktor yang sangat diperlukan oleh semua orang termasuk karyawan. Motivasi diperlukan untuk menjalankan kehidupan, memimpin sekelompok orang dan mencapai tujuan organisasi. Seorang karyawan akan membutuhkan sebuah dorongan untuk mendorong semangat dalam bekerja dan dapat disebut juga motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan yang tumbuh dan berkembang dari dalam diri karyawan untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin sehingga tujuannya tercapai. Motivasi kerja biasa terjadi jika karyawan mempunyai kebanggaan akan keberhasilan dalam bekerja. Sutrisno (2019:109) merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Faktor yang pertama adalah gaya kepemimpinan. Kepemimpinan berasal dari bahasa Inggris yaitu leadership yang berasal dari kata to lead dan memiliki arti memimpin.

Dari pengertian ini jelaslah bahwa pemimpin adalah seseorang yang memimpin orang lain dengan cara memberikan petunjuk, atau dengan dimaknai secara lebih formal, bahwa dalam menjalankan kepemimpinan seseorang tersebut memberikan perintah-perintah, Sulistyani (2019:10). Gaya kepemimpinan setiap pemimpin memberikan suatu metode kepemimpinan yang dapat memberikan dampak signifikan pada penciptaan kinerjanya. Pemimpin dalam organisasi dirasa sangat penting, karena pemimpin memiliki peranan yang strategis dalam mencapai tujuan organisasi yang biasa tertuang dalam visi dan misi organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan Menurut Nikmat (2022:42) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya, pengertian gaya kepemimpinan disini dinamis, gaya kepemimpinan dapat berubah-ubah tergantung pengikut dan situasinya. Gaya kepemimpinan menjadi tolak ukur di dalam mempengaruhi bawahan dalam artian karyawan. Gaya kepemimpinan menjadi faktor penting dalam perwujudan prestasi bawahan, karena pemimpin organisasi akan mengarahkan perilaku anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Faktor lain yang memiliki peran yang cukup penting dalam usaha perusahaan dalam pencapaian tujuannya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja juga memiliki peranan vital pada perusahaan. Menurut (Darmadi, 2020:242), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Hal ini terjadi karena ketika karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja yang dirasa menurutnya baik, sehingga menjadikan motivasi kerja karyawan tersebut meningkat. Menurut Davis (dalam Ekaningsih, 2019:21) lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja didalamnya, karena lingkungan ini akan mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung manusia yang ada didalamnya, Menurut Budiasa (2021;39), lingkungan kerja adalah segala yang berada disekitar pegawai pada saat bekerja baik secara langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti masih banyaknya kinerja pegawai yang kurang optimal di lingkungan Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan

Daerah Kabupaten Pamekasan hal ini diduga disebabkan oleh faktor gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi.

Diharapkan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja akan menjadi motivasi untuk karyawan yang akhirnya akan berpengaruh pada kinerja Berdasarkan latar belakang di atas untuk membuktikan benar atau tidaknya hal ini, penelitian ini mengambil judul : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Pamekasan yang Dimediasi Oleh Motivasi ”**

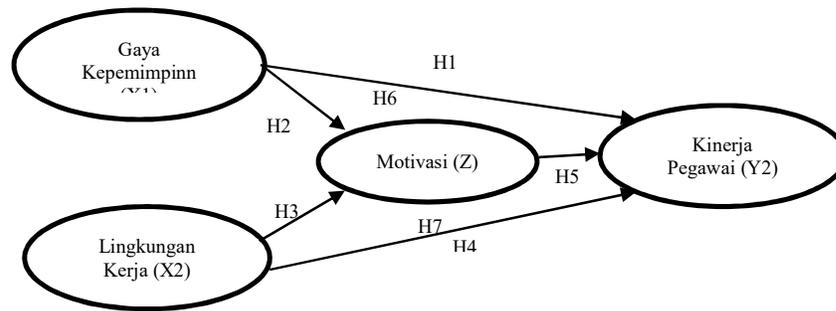
Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual berfungsi sebagai gambaran umum tentang hubungan antar variabel-variabel yang digunakan dalam sebuah penelitian. Objek yang digunakan dalam penelitian adalah Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Pamekasan . Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Pamekasan merupakan Perangkat Daerah yang melaksanakan tugas dan fungsi Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten pamekasan. Sebagai salah satu Badan Daerah, BPKPD merupakan perangkat daerah unsur penunjang urusan pemerintahan di bidang pengelolaan pendapatan, keuangan, dan barang milik daerah. Seorang pimpinan perusahaan dituntut harus dapat mengambil keputusan yang baik bagi organisasi dan dituntut harus dapat mengorganisir organisasi. Dalam melaksanakan perannya seorang pemimpin pasti memiliki gaya kepemimpinan tersendiri yang dialakukan kepada para pegawainya, jika gaya kepemimpinanyang dilakukan pemimpin tersebut baik maka akan berpengaruh juga terhadap motivasi pegawai untuk bekerja dan secara otomatis akan berpengaruh ke kinerja pegawai tersebut. Karena BPKPD memang dituntut memberikan pelayanan yang terbaik kepada Masyarakat.

Akibat besarnya tuntutan yang harus diterima, BPKPD harus secara terus-menerus meningkatkan kinerja para pegawai. Salah satu faktor yang penting dalam peningkatan kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja merupakan faktor yang penting untuk peningkatan kinerja pegawai. Dengan lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan membuat pegawai merasa betah dan diharapkan mampu meningkatkan motivasi mereka dalam menyelesaikan tugas dengan optimal sehingga akan tercipta peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan serta tinjauan pustaka, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian yang akan dilaksanakan ini menguji empat variable hubungan variable penelitian yaitu: gaya kepemimpinan, lingkungan

kerja, motivasi dan kinerja pegawai. Demi memudahkan dalam pelaksanaan penelitian maka dibuatlah kerangka konseptual. Kerangka konseptual bertujuan untuk memudahkan pemahaman variabel-variabel dan juga dalam kerangka konseptual akan menggambarkan

Variable dependen, variable independen, variable mediasi. Berikut adalah gambar kerangka konseptual dalam penelitian ini.



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah ditunjukkan pada bahasan sebelumnya serta berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini, maka disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan.
- H2: Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan.
- H3: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan.
- H4: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan.
- H5: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan.
- H6: Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan yang dimediasi oleh motivasi.

H7: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan yang dimediasi oleh motivasi.

Companies that have competence in the fields of marketing, manufacturing and innovation can make its as a source to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419). The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5). Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560). Time management skills can facilitate the implementation of the work and plans outlined. (Rina Dewi, et al. 2020:14).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif atau hubungan sebab akibat (kausal). Tujuan dari penelitian asosiatif atau hubungan sebab akibat (kausal) adalah untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Penelitian ini juga tergolong penelitian eksplanasi (*Explanatory Research*) yaitu penelitian yang menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya melalui pengajuan hipotesis (Sugiyono, 2018).

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, bertujuan untuk menjelaskan dan membahas hasil penelitian secara menyeluruh serta memberikan pemahaman yang detail. Pendekatan kuantitatif yaitu metode penelitian yang memusatkan perhatian pada masalah-masalah atau fenomena yang bersifat aktual pada saat penelitian dilakukan, kemudian menggambarkan fakta-fakta yang diselidiki sebagaimana adanya diringi dengan interpretasi yang rasional dan akurat yang dianalisis dalam bentuk angka-angka untuk diambil kesimpulan, teknik analisis data menggunakan alat analisis yang digunakan program *Smart PLS (Partial Least Square)*.

Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang dapat digunakan untuk membuat beberapa kesimpulan. Kumpulan elemen tersebut pada hakekatnya merupakan objek dimana pengamatan akan dilakukan oleh peneliti. Jika populasi sangat besar maka perlu dilakukan pengambilan sampel. Ide dasar dari pengambilan sampel adalah dengan memilih bagian dari elemen populasi, sehingga kesimpulan tentang keseluruhan populasi dapat diperoleh (Sugiyono, 2018). Sementara itu Arikunto, (2018:111) menyebutkan bahwa populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Badan

Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan yang berjumlah 50 orang.

Untuk menentukan besarnya sampel menurut Arikunto (2018:112) apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya adalah penelitian populasi. Jika subjeknya/jumlah populasi lebih besar atau di atas 100 orang maka sampel penelitian dapat diambil antara 10-15% atau 20-25%. Adapun sampel yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan sebanyak 50 orang, metode pengambilan sampel menggunakan *total sampling*.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1 Nilai *composite reliability* (CR) dan *cronbach's alpha* (CA)

Variabel Laten	Nilai CR	Nilai CA
Gaya Kepemimpinan	0.966	0.959
lingkungan Kerja	0.976	0.972
Motivasi	0.968	0.962
Kinerja Pegawai	0.956	0.947

Sumber: Data diolah dengan *smartPLS*, 2024

Pada tabel 1 kriteria ini digunakan untuk mengukur keandalan berdasarkan korelasi diantara variabel indikator yang diamati. Hasil penelitian nilai CR dan nilai CA menghasilkan nilai diantara 0,80-0,90. Nilai *cronbach' alpha* Artinya dihasilkan nilai *composite reliability* dan *cronbach' alpha* yaitu memuaskan.

Tabel 2 Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dan Akar Kuadrat AVE

Variabel Laten	Nilai AVE	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,778	Valid
Lingkungan Kerja	0,836	Valid
Motivasi	0,792	Valid
Kinerja Pegawai	0,733	Valid

Sumber: Data diolah dengan *smartPLS*, 2024

Pada tabel 2 menunjukkan nilai AVE pada semua variabel penelitian telah memenuhi syarat validitas konvergen karena bernilai lebih dari 0,5. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel dalam penelitian ini mampu menjelaskan lebih dari separuh varians yang berasal dari indikator-indikatornya.

Tabel 3 Hasil Uji Signifikansi Koefisien Path

Relasi	<i>P Values</i>	Keterangan
Gaya kepemimpinan → Kinerja pegawai	0.044	H ₁ diterima
Gaya kepemimpinan → Motivasi	0.037	H ₂ diterima
Lingkungan kerja → Motivasi	0.000	H ₃ diterima
Lingkungan kerja → Kinerja pegawai	0.033	H ₄ diterima
Motivasi → Kinerja pegawai	0.036	H ₅ diterima
Gaya kepemimpinan → Motivasi → Kinerja pegawai	0.151	H ₆ ditolak
Lingkungan kerja → Motivasi → Kinerja pegawai	0.081	H ₇ ditolak

Sumber: Data diolah dengan *smartPLS*, 2024

Berdasarkan tabel 3 hasil tentang Uji Signifikansi Koefisien *Path* menunjukkan semua variabel terdiri dari H₁,H₂,H₃,H₄.H₅ berpengaruh signifikan karena nilai signifikansi *P-value* <0,05. Namun berbeda dengan H₆ dan H₇ yang berpengaruh tidak signifikan karena nilai signifikansi *p value* > 0,05.

Secara terinci tentang pengaruh hipotesis diterima dan hipotesis ditolak dijelaskan pada bahasan hasil uji signifikansi *koefisien path* berikut:

1. Uji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 0.044 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikansi $0.044 < 0.05$, maka hipotesis 1 diterima.

2. Uji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan terhadap motivasi sebesar 0.037 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi karena nilai signifikansi $0.037 < 0.05$, hipotesis 2 diterima.

3. Uji pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel lingkungan kerja terhadap motivasi sebesar 0.000, hal ini dapat diartikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi karena nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, hipotesis 3 diterima.

4. Uji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel lingkungan kerja

terhadap kinerja pegawai sebesar 0.033, hal ini dapat diartikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikansi $0.033 < 0.05$, hipotesis 4 diterima.

5. Uji pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel profesionalisme terhadap kinerja pegawai sebesar 0.036, hal ini dapat diartikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikansi $0.036 < 0.05$, hipotesis 5 diterima.

6. Uji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan terhadap motivasi dan kinerja pegawai sebesar 0.151, hal ini dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi karena nilai signifikansi $0.151 > 0.05$, hipotesis 6 ditolak. (Mediasi semu).

7. Uji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel lingkungan kerja terhadap motivasi dan kinerja pegawai sebesar 0.081, hal ini dapat diartikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi karena nilai signifikansi $0.081 > 0.05$, hipotesis 7 ditolak. (Mediasi semu)

Tabel 4 Pengujian Pengaruh Langsung

Korelasi	Original Sample	P Values	Keterangan
Gaya kepemimpinan → Kinerja pegawai	0.222	0.010	Positif Signifikan
Gaya kepemimpinan → Motivasi	0.284	0.037	Positif Signifikan
Lingkungan kerja → Motivasi	0.635	0.000	Positif Signifikan
Lingkungan kerja → Kinerja pegawai	0.398	0.000	Positif Signifikan
Motivasi → Kinerja pegawai	0.348	0.036	Positif Signifikan

Sumber: Data diolah dengan *smartPLS*, 2024

Berdasarkan table 4 tentang pengujian pengaruh langsung hubungan masing-masing variable, ditunjukkan bahwa:

1. Gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif signifikan, dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.222 dan nilai *P-Value* sebesar 0.010 (kurang dari 0.05), Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari gaya kepemimpinan terhadap motivasi;
2. Gaya kepemimpinan terhadap motivasi berpengaruh positif signifikan, dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.284 dan nilai *P-Value* sebesar 0.037 (kurang dari 0.05), Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari gaya kepemimpinan terhadap motivasi;
3. Lingkungan kerja terhadap motivasi berpengaruh positif signifikan, dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.635 dan nilai dan nilai *P-Value* sebesar 0.000 (kurang dari 0.05), Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari lingkungan kerja terhadap motivasi;
4. Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif signifikan, dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.398 dan nilai dan nilai *P-Value* sebesar 0.000 (kurang dari 0.05), Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai;
5. Motivasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif signifikan, dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.348 dan nilai dan nilai *P-Value* sebesar 0.036 (kurang dari 0.05), Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari motivasi terhadap kinerja pegawai.

Tabel 5 Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Korelasi	<i>Original Sample</i>	<i>P Values</i>	Keterangan
Gaya kepemimpinan → Motivasi → Kinerja pegawai	0.099	0.151	Tidak Signifikan
Lingkungan kerja → Motivasi → Kinerja pegawai	0.221	0.081	Tidak Signifikan

Sumber: Data diolah dengan *smartPLS*, 2024

Berdasarkan tabel 5 tentang hasil pengujian pengaruh tidak langsung diketahui bahwa:

1. Gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan dibuktikan dengan nilai *original sample* sebesar 0.099 dan nilai *P-Value* sebesar 0.151 (lebih dari 0.05). Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi.
2. Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.221 dan nilai *P-Value* sebesar 0.81 (lebih dari 0.05). Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi.

PEMBAHASAN

Penelitian ini merupakan studi persepsi internal organisasi yang melibatkan Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Pamekasan sebagai responden penelitian. Hasil persamaan SEM PLS yang dijelaskan pada bab sebelumnya secara keseluruhan menunjukkan bahwa model yang dibangun diterima sebagai alat analisis dan dapat digunakan untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel penelitian. Langkah selanjutnya akan dibahas hubungan antar variabel penelitian secara bertahap sesuai dengan urutan hipotesis penelitian adalah sebagai berikut.

1. Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan Secara Langsung Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti gaya kepemimpinan seseorang pemimpin dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai BPKPD Kabupaten Pamekasan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin dapat berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai agar lebih optimal. Hipotesis 1 diterima.

Kepemimpinan yang baik dan tepat dapat mengembangkan staf dan membangun iklim moral yang menghasilkan tingkat kinerja pegawai yang tinggi. Dalam suatu organisasi terdapat orang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi seseorang, mengarahkan,

membimbing dan mempengaruhi perilaku orang lain agar mengikuti keinginan atasan/pimpinan khususnya di Dinas Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan. Karena itu, kepemimpinan yang dijalankan dapat dipahami oleh semua anggota organisasi dalam hal ini para pegawai sehingga mempengaruhi bawahan untuk kerjasama didalam kelompok serta untuk mencapai tujuan organisasi.

Terdapat hubungan yang signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, dapat diasumsikan dikarenakan pemimpin mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi dan mengarahkan bawahan sehingga gaya kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kinerja dari pegawai itu sendiri.

Adanya temuan penelitian ini yaitu terdapat hubungan yang signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yang direfleksikan oleh faktor: a) direktif; b) Suportif; c) partisipatif; dan d) orientasi pada prestasi.

Hasil penelitian yang dilakukan ini memperkuat temuan penelitian dan sejalan dengan penelitian Rina Loliyana, (2020) dalam penelitiannya di PT. Asuransi Jiwasraya Di Bandar Lampung hasil penelitiannya menyatakan variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta tidak sejalan/bertolak belakang dengan hasil penelitian Hendri dan Kirana, (2021) Dimana temuan penelitian ini mengemukakan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan Secara Langsung Terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil analisis *SmartPLS* tentang *koefisien path*, bahwa nilai perhitungan *p value* menunjukkan nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan terhadap motivasi sebesar 0.037 (nilai signifikansi kurang dari 0.05) semuanya kuat mencerminkan gaya kepemimpinan karena memiliki nilai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi pegawai, khususnya Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan.

Gaya kepemimpinan berdampak terhadap peningkatan motivasi pegawai di lingkungan BPKPD Kabupaten Pamekasan. Gaya kepemimpinan mampu menciptakan motivasi dalam organisasi semakin meningkat khususnya pada lingkungan BPKPD Kabupaten Pamekasan. Hal ini dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi, hipotesis 2 diterima.

Terdapat hubungan yang signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap motivasi, dapat diasumsikan dikarenakan pengaruhi oleh factor direktif, suportif, partisipatif, dan orientasi pada prestasi yang direfleksikan oleh item indikator: pimpinan selalu memberikan arahan yang baik terhadap semua pegawainya; semua pegawai mendapatkan dukungan penuh dari

pimpinan dalam melaksanakan tugasnya; pimpinan memberikan dorongan terhadap semua pegawainya untuk selalu berinovasi; dan apresiasi kepada pegawainya yang berprestasi. Jika gaya kepemimpinan yang diterapkan baik maka akan berdampak pada peningkatan motivasi yang akan berdampak pada produktivitas kerja yang optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Mendrofa, *et al* (2021) dimana temuan penelitiannya menjelaskan adanya pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Nias Selatan, serta mendukung hasil penelitian ini karena menghasilkan temuan penelitian yang sama.

Gdaya kepemimpinan dalam penelitian ini direfleksikan oleh : 1) pimpinan selalu memberikan arahan yang baik dan bimbingan kepada pegawai; 2) pimpinan memberikan dukungan penuh kepada pegawai dalam melaksanakan tugas; 3) pimpinan membangun komunikasi yang baik dengan para pegawai agar tidak sungkan menanyakan kesulitan-kesulitan yang dihadapi terkait pekerjaan; 4) pimpinan senantiasa menerima kritikan yang membangun untuk kemajuan organisasi serta selalu memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berinovasi dalam memberikan pelayanan dan 5) selalu memberikan apresiasi kepada pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja.

3. Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Secara Langsung Terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil analisis *SmartPLS* tentang *koefisien path*, bahwa nilai perhitungan *p value* menunjukkan nilai signifikansi variabel lingkungan kerja terhadap motivasi sebesar 0.000 (nilai signifikansi kurang dari 0.05) semuanya kuat mencerminkan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi. Hal ini dapat diartikan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif mampu menciptakan dorongan semangat kerja/motivasi dari individu/pegawai itu sendiri semakin meningkat. Lingkungan kerja di Dinas BPKPD Kabupaten Pamekasan dinilai sangat baik sehingga mampu meningkatkan motivasi kerja para pegawainya. Hal ini dapat diartikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi, hipotesis 3 diterima.

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif menjadikan pegawai merasa betah berada di ruangan, merasa senang selalu termotivasi untuk melaksanakan setiap tugas-tugasnya (Pranitasari, *et al.*, 2018).

Terdapat hubungan yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap motivasi, dapat meningkatkan motivasi karena dipengaruhi oleh faktor-faktor yang antara lain: cahaya, warna, udara, dan suara. Yang direfleksikan oleh sub indikator: a) pencahayaan di ruangan

kerja berfungsi dengan baik; b) tata warna kantor tertata dengan baik sehingga memicu semangat kerja; dan c) kondisi udara dan suhu di kantor sudah sangat baik. Jika lingkungan kerja sudah baik maka berdampak pada semangat kerja para pegawainya.

Hasil penelitian yang dilakukan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan pendahulunya yaitu Huda dan Nurul, (2020) yang meneliti di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Nias Selatan; dan penelitian Amalia, (2021) dalam kajiannya tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi. Dimana hasil penelitiannya sama-sama menghasilkan temuan penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Hasil Penelitian yang dilakukan ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Sabilalo, *et al*, (2020) Dimana temuan penelitiannya menjelaskan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

Lingkungan kerja dalam penelitian ini direfleksikan oleh tempat yang nyaman, bersih, dan tenang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga tujuan organisasi dapat berjalan dan tercapai.

4. Lingkungan Kerja Berpengaruh Berpengaruh Signifikan Secara Langsung Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis *SmartPLS* tentang *koefisien path*, bahwa nilai perhitungan *p value* menunjukkan nilai signifikansi variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0.033 (nilai signifikansi kurang dari 0.05) mencerminkan lingkungan kerja memiliki nilai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0.033 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikansi $0.033 < 0.05$. Hal ini berarti lingkungan kerja di Dinas BPKPD dinilai baik oleh pegawai sehingga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai BPKPD Kabupaten Pamekasan. Lingkungan kerja yang baik dapat berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai semakin lebih baik. Hipotesis 4 diterima.

Menurut Prasetyo, (2021) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi dimana seorang bekerja metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut (Ekawati, 2022) lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan, karena lingkungan kerja mempunyai peran penting bagi pekerja agar dalam menyelesaikan tugasnya dapat terlaksana

dengan efektif dan efisien. Adapun menurut Joni dan Hikmah, (2022) dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan meningkatkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Selain itu, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai, misalnya jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Berdasarkan hasil analisis, dijelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa lingkungan kerja mampu membuat perubahan yang positif terhadap kinerja pegawai sehingga kinerja pegawai semakin meningkat optimal. Adanya hubungan yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan pengelolaan keuangan dan Pendapatan daerah kabupaten pamekasan dipengaruhi oleh factor lingkungan kerja yang direspon baik oleh pegawai. Variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini direfleksikan oleh factor: cahaya, warna, udara, dan suara yang direfleksikan oleh item sub indikator: a) pencahayaan di ruang kerja sudah sangat baik; b) perpaduan warna pada ruang kerja sangat mendukung untuk semangat bekerja; dan c) udara dan suhu di ruang kerja juga sangat baik.

Hasil penelitian yang dilakukan ini memperkuat dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suparman, (2020), dan Nursiti, *et al*, (2023) Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sama-sama menjelaskan temuan penelitian adanya pengaruh signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja.

Adanya faktor lingkungan kerja yang bersih, nyaman, dan tenang dapat menerikan daya tarik dan semangat kerja pegawai sehingga hal ini dapat berdampak terhadap kinerja dari pegawai itu sendiri.

5. Motivasi Berpengaruh Signifikan Secara Langsung Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis, bahwa nilai *p value* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.036 (nilai signifikansi kurang dari 0.05), dapat disimpulkan variabel motivasi terhadap kinerja pegawai mencerminkan pengaruh yang baik terhadap motivasi yaitu memiliki nilai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai BPKPD Kabupaten Pamekasan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa motivasi berpengaruh secara

langsung terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa motivasi mampu membuat perubahan terhadap kinerja pegawai yang semakin optimal meningkat. Hipotesis 5 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Sariadi, *et al*, (2020) dan Loliyana, (2022) dalam penelitiannya yang dilakukan, menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.

Adanya temuan penelitian yang dilakukan ini yaitu motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena dipengaruhi oleh factor dari motivasi yaitu dorongan mencapai tujuan; semangat kerja; inisiatif dan kreatifitas; rasa tanggungjawab, dan direfleksikan oleh item indicator: a) pegawai memiliki dorongan dari dalam diri untuk bekerja secara maksimal; b) pegawai juga selalu melakukan pekerjaan dengan kesadaran sendiri tanpa perintah dari orang lain; c) pegawai selalu berinovasi untuk mempercepat dan mempermudah pekerjaan; dan d) pegawai memiliki tanggungjawab yang baik atas keputusan yang diambil terkait penyelesaian permasalahan yang dihadapinya. Jika motivasi bekerja dimiliki dengan baik maka berdampak baik dalam meningkatkan produktivitas kerja. Motivasi merupakan dorongan dari dalam pegawai untuk bekerja lebih baik dan memperoleh hasil yang baik sehingga hal ini akan meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

6. Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Tidak Signifikan Secara Tidak Langsung Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh Motivasi

Berdasarkan hasil analisis, dijelaskan bahwa nilai uji signifikansi koefisien jalur dan uji *path coefficients* dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai BPKPD Kabupaten Pamekasan yang di mediasi oleh motivasi ditunjukkan signifikan dengan nilai sebesar 0.151 (lebih dari 0.05). Hal ini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi. Artinya bahwa motivasi tidak mampu membuat perubahan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja pegawai yang semakin optimal.

Berdasarkan hasil penelitian ini, yang menunjukkan temuan penelitian adanya pengaruh tidak signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai BPKPD Kabupaten Pamekasan yang di mediasi oleh motivasi pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan, dapat disimpulkan motivasi tidak mampu memediasi penuh hubungan gaya kepemimpinan tidak mampu membuat perubahan yang berarti terhadap kinerja pegawai yang semakin optimal. Hal ini disebabkan oleh faktor: a) pimpinan kurang memberikan arahan yang jelas kepada bawahannya; b) pimpinan kurang

memberikan dukungan kepada pegawainya dalam bekerja; c) pimpinan kurang mengikutsertakan para pegawainya untuk menyampaikan kritik dan saran demi kelancaran pekerjaan.

Adanya temuan hasil penelitian yang dilakukan ini yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi merupakan hal baru atau penelitian yang belum ditemukan pada penelitian sebelumnya, dengan kata lain karena belum terdapat penelitian terdahulu yang mengkaji tentang pengaruh gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi.

7. Lingkungan Kerja Berpengaruh Tidak Signifikan Secara Tidak Langsung Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh Motivasi

Berdasarkan hasil analisis tentang hubungan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan di peroleh nilai signifikansi *p-value* sebesar 0.081 (diatas 0.05) hal ini dapat diartikan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi motivasi karena nilai signifikansi $0.081 > 0.05$, maka hipotesis 7 ditolak.

Berdasarkan hasil *Smart PLS*, dijelaskan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi. Artinya bahwa motivasi tidak mampu memdiiasi penuh sehingga tidak membuat perubahan pengaruh lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai yang semakin optimal.

Adanya hasil penelitian yang dilakukan ini yang menjelaskan terdapat pengaruh yang tidak signifikan dari terhadap kinerja pegawai yang dimediasi motivasi merupakan keterbaruan hasil penelitian/*novelty* penelitian karena belum ditemukan pada penelitian sebelumnya, dengan kata lain karena belum terdapat penelitian terdahulu yang mengkaji tentang pengaruh lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi.

Peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi faktor motivasi dalam penelitian ini direfleksikan oleh faktor: a) karena tidak ada dorongan dari dalam diri pegawai mencapai tujuan, b) semangat kerja yang kurang, c) inisiatif dan kreatifitas yang kurang, d) rasa tanggungjawab kerja tidak menjadi prioritas.

Saat mengumpulkan sumber data, peneliti mengumpulkan sumber data berupa data mentah. Metode survei adalah metode pengumpulan data primer dengan menggunakan pertanyaan tertulis(Kumala Dewi, Indri et all, 2022 : 29). This research will be conducted in

three phases : measurement model (external model), structural model (internal model), and hypothesis testing. (Prmono Budi,et al., 2023 ; 970)

Melalui proses tersebut, karyawan diberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kinerja pekerjaannya, sehingga diharapkan dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan sebaik - baiknya. (Abdul Aziz Sholeh et.al. 2024 :82) Memilih merupakan bagian dari suatu upaya pemecahan sekaligus sebagai bagian dari proses pengambilan keputusan. Oleh karena itu dibutuhkan keputusan pembelian yang tepat (Kristiawati Indriana et.al. 2019 : 28)

KESIMPULAN

1. Gaya kepemimpinan di Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan digunakan oleh pimpinan, berjalan cukup baik, difungsikan oleh pimpinan mempengaruhi pegawai/bawahannya agar mau bekerja secara sukarela mencapai hasil kerja yang optimal. Gaya kepemimpinan dibutuhkan seorang pemimpin untuk dapat mengelola karyawannya dimana gaya kepemimpinan yang baik akan berdampak pada kinerja pegawai. Lingkungan kerja tergolong cukup baik sehingga pegawai merasa nyaman bekerja, lingkungan yang nyaman, bersih dan pencahayaan yang memadai semakin meningkatkan gairah kerja pegawai dan produktivitas kerja. Motivasi kerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan berjalan cukup baik namun beban kerja yang menumpuk serta kurangnya perhatian dari pimpinan terkait uang lembur yang diterima pegawai kurang berdampak optimal terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai berjalan cukup baik, pegawai menyelesaikan pekerjaan berdasarkan beban kerja dan program tahunan, namun belum mewujudkan prestasi kerja yang optimal.
2. Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan yang berarti bahwa semakin baik cara komunikasi seorang pemimpin maka semakin baik pula kinerja pegawainya. Hipotesis 1 diterima.
3. Berdasarkan hasil analisis data, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai Dinas Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan yang berarti bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka hal ini dapat meningkatkan motivasi pegawai di Dinas Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten. Hipotesis 2 diterima.

2. Berdasarkan hasil analisis data, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai Dinas Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan yang berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja dapat meningkatkan motivasi pegawai di Dinas Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan. Hipotesis 3 diterima.
3. Berdasarkan hasil analisis data, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan yang berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja maka dapat meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan. Hipotesis 4 diterima.
4. Berdasarkan hasil analisis data, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan yang berarti bahwa semakin tinggi motivasi seorang pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai di Dinas Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan. Hipotesis 5 diterima.
5. Berdasarkan hasil analisis data, gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi, yang berarti bahwa motivasi tidak dapat memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan. Hipotesis 6 tidak diterima/ditolak.
6. Berdasarkan hasil analisis data, lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja melalui motivasi pegawai di Dinas Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan yang berarti bahwa motivasi tidak dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan. Hipotesis 7 tidak diterima/ditolak.

DAFTAR PUSTAKA

- Arsyad, Soeratno. 2018. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Aziz Sholeh, Abdul et. Al. 2024. Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Insolent Raya di Surabaya, *Journal Of Management and Creative Business* Vol. 2 No. 1 Januari 2024, Halaman : 82 - 96
- Azwar. Saifuddin. 2019. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The Aftermath of Management Action on Competitive Advantage Through Process Attributes at Food and Beverage Industries Export Import in Perak Harbor of Surabaya. *International Journal Of Criminology and Sociologi*, 9, 1418–1425
- Darmadji, Tjiptono; dan Faksruddin, Hendy M. 2017. *PasarModaldi Indonesia*. Edisi ketiga. Salemba Empat. Jakarta.
- Davis, K, & Newstorm, J. W. (2020). *Perilaku dalam Organisasi*. Erlangga.
- Donnelly, Gibson. 2019. *Organisasi, Prilaku, Struktur, Proses*. Bina Rupa Aksara.
- Enny Istanti1), Bramastyo Kusumo2), I. N. (2020). IMPLEMENTASI HARGA, KUALITAS PELAYANAN DAN PEMBELIAN BERULANG PADA PENJUALAN PRODUK GAMIS AFIFATHIN. *Ekonomika* 45, 8(1), 1–10
- Erfina Fitra Hasyim, at.al. 2021. *Pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan knowledge sharing sebagai intervening*, Universitas Mulamarwan.
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen. Edisi Kedua*. Cetakan Keduapuluh Delapan. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Huda, Febi, Nurul. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Yayasan Askar Kauny Jakarta*. Universitas Satya Negara Indonesia
- Iwa Soemantri, Asep et al. 2020. Entrepreneurship Orientation Strategy, Market Orientation And Its Effect On Business Performance In MSMEs. *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo* Vol. IV No. 1, Hal. 1-10.
- Kristiawati, et al. 2019. Citra Merek Persepsi Harga dan Nilai Pelanggan Terhadap Keputusan Pembelian Pada Mini Market Indomaret Lontar Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen (JMM 17)* Vol. 6 No. 2, September 2019, Hal. 27- 36.
- Kumala Dewi, Indri et al, 2022 Peningkatan Kinerja UMKM Melalui pengelolaan Keuangan, *Jurnal Ekonomi Akuntansi* , UNTAG Surabaya, Hal ; 23- 36
- Mangkunegara, A. P 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Rosdakarya, Bandung.

- Manulang. 2020. Manajemen Personalia. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Muhammad ansar jafar , at.al. 2023. *The Influence Of Leadership And Motivation On Employee Performance Moderated By Work Environmen*, Universitas Islam Alauddin
- Ni Luh Sri Astuti, at.al. 2023. *Pengaruh Kepemimpin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Gianyar*. Universitas Ngurah Rai Denpasar
- Pramono Budi,Istanti Enny, Daengs GS,Achmad, Syafi'i, Bramastyo KN,RM ,2023, Impact of Social Media Marketing and Brand Awareness on Purchase Intention in coffe shop culinary in Surabaya, International Journal of Entrepreneurship and Business Decelopment, Volume. 5 Number 6 November 2022, Page. 968 - 977
- Prawirosentoso, Suryadi.2018. *Kebijakan Kinerja Karyawan*.Yogyakarta: BPFE.
- Rina Dewi, et al. 2020. Internal Factor Effects In Forming The Success Of Small Businesses. Jurnal SINERGI UNITOMO, Vol. 10 No. 1, Hal. 13-21
- Robbins, Stephen P. and Judge, Timothy A. 2012. *Organizational Behavior*, New Jersey; Pearson Education Inc.
- Sedarmayanti. 2018. Sumber daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Ilham Jaya.
- Siagian, Sondang P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenhalindo.
- Sugiyono, 2016. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.