

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat

Riza Fahlepi*, Saiyid Syekh, Sudirman

Universitas Batanghari, Jambi

*Correspondence: azerrock77@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Jenis penelitian menggunakan penelitian deskriptif dan verifikatif. Objek penelitian ini adalah pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat yang berjumlah 118 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis PLS. Berdasarkan hasil kuesioner tentang Gaya Kepemimpinan yaitu pada kategori baik. Kemudian untuk gambaran variabel lingkungan kerja kategori baik. Selanjutnya gambaran variabel motivasi kerja pada kategori tinggi. Sedangkan gambaran variabel kinerja pegawai pada kategori tinggi. Berdasarkan hasil penelitian bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dimediasi motivasi kerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dimediasi motivasi kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

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

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of Leadership Style and work environment on employee performance through work motivation as a mediating variable at the Regional Secretariat of Tanjung Jabung Barat Regency. The type of research uses descriptive and verification research. The object of this study is the employees of the Regional Secretariat of Tanjung Jabung Barat Regency totaling 118 people. This study uses the PLS analysis method. Based on the results of the questionnaire on Leadership Style, namely in the good category. Then for the description of the work environment variable, the category is good. Furthermore, the description of the work motivation variable is in the high category. While the description of the employee performance variable is in the high category. Based on the results of the study, Leadership Style has a positive and significant effect on work motivation. The work environment has a positive and significant effect on work motivation. Leadership style does not have a significant effect on employee performance. Work environment has a positive and significant effect on employee performance. Work motivation has a positive and significant effect on employee performance. Leadership style has a positive and significant effect on employee performance mediated by work motivation. Work environment has a positive and significant effect on employee performance mediated by work motivation at the Regional Secretariat of Tanjung Jabung Barat Regency.

Keyword: Leadership Style, Work Environment, Work Motivation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses yang mengelola semua aspek yang berkaitan dengan tenaga kerja dalam sebuah organisasi. Tujuannya adalah untuk memaksimalkan kinerja dan produktivitas karyawan, serta mencapai tujuan strategis perusahaan. (Suparyadi, 2015). MSDM berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis, serta memastikan bahwa karyawan merasa dihargai dan termotivasi.

Objek penelitian ini adalah Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat adalah sebuah institusi pemerintahan yang berfungsi sebagai bagian dari struktur administratif kabupaten di Provinsi Jambi, Indonesia. Sekretariat Daerah, atau

sering disingkat Setda, memiliki peran kunci dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi pemerintah daerah. Sekretariat Daerah bertanggung jawab untuk mengkoordinasikan kegiatan pemerintahan di kabupaten, termasuk koordinasi antar instansi dan lembaga pemerintah daerah. Ini mencakup pengelolaan administrasi, penyusunan agenda rapat, dan penyampaian informasi. Sekretariat Daerah mengelola administrasi pemerintahan, termasuk dokumen resmi, arsip, dan surat-menyurat. Mereka juga bertanggung jawab atas penyusunan dan pengarsipan keputusan dan kebijakan pemerintah daerah. Sekretariat Daerah memberikan layanan kepada masyarakat terkait dengan administrasi pemerintahan, seperti pengurusan izin, informasi publik, dan pelayanan administrasi lainnya. Sekretariat Daerah melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap pelaksanaan kebijakan dan program pemerintah kabupaten. Ini termasuk memantau implementasi proyek dan kegiatan yang dikelola oleh dinas-dinas di bawah pemerintah kabupaten. Sekretariat Daerah bertanggung jawab untuk menyebarluaskan informasi tentang kebijakan dan kegiatan pemerintah daerah kepada masyarakat. Mereka juga berperan dalam hubungan masyarakat dan media.

Sekretariat Daerah berperan sebagai penghubung antara pemerintah kabupaten dan masyarakat, serta antara pemerintah kabupaten dan instansi lainnya. Dengan adanya Sekretariat Daerah, pemerintahan daerah dapat berjalan dengan lebih efektif dan efisien, serta lebih responsif terhadap kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan bersama, sering kali dalam konteks organisasi atau kelompok. Ini melibatkan kemampuan untuk memotivasi, memandu, dan menginspirasi orang lain agar bekerja menuju visi atau misi yang telah ditetapkan. (Robbins, 2016) dalam (Bintoro & Daryanto, 2017). Konsep gaya kepemimpinan merujuk pada pendekatan atau metode yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi anggotanya dalam mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan ini mencerminkan cara seorang pemimpin berinteraksi dengan timnya, bagaimana mereka membuat keputusan, dan bagaimana mereka memotivasi serta mengelola anggota tim. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat bervariasi tergantung pada situasi, tujuan, dan karakteristik individu atau tim yang dipimpin (Spears, 2010).

Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat selama tahun 2019 sampai tahun 2023 telah mengadakan rapat sebanyak 5 jenis rapat yang terkait dengan Gaya Kepemimpinan yaitu Rapat evaluasi pekerja, Rapat RPJMN, Rapat Renstra Kabag, Rapat membahas Lakip dan Rapat staf dalam rangka capaian hasil pekerjaan. Untuk jenis rapat yang tidak banyak diadakan setiap tahunnya adalah Rapat RPJMN dilakukan setiap tahunnya hanya sebanyak 2 kali atau 17,14%. Hal tersebut tentunya akan mempengaruhi kinerja.

Menurut Kartono (2013) Lingkungan kerja merujuk pada kondisi fisik, sosial, dan budaya di tempat di mana seseorang melakukan pekerjaannya. Ini mencakup berbagai faktor yang mempengaruhi pengalaman dan kesejahteraan karyawan, serta produktivitas dan efektivitas pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan moral dan produktivitas. Sedangkan, menurut Simamora (2015) dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, organisasi dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan, serta mencapai tujuan bisnis dengan lebih efektif..

Lingkungan kerja non fisik di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat tahun 2019-2023 bahwa dari 205 unit barang terdapat 26 barang yang tidak berfungsi atau dalam kondisi rusak. Jenis barang yang paling banyak rusak adalah PC Komputer atau laptop dengan jumlah kerusakan sebanyak 8 unit. Seharusnya barang seperti komputer atau laptop yang merupakan perangkat untuk bekerja harus dalam kondisi bagus dan berfungsi dengan baik, rusaknya barang tersebut akan mempengaruhi kinerja pegawai.

lingkungan kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat tidak begitu baik karena terdapat beberapa pegawai yang tidak memiliki hubungan yang harmonis dengan pegawai lainnya. Kemudian sesama pegawai tidak saling menghormati rekan kerja, pegawai kurang memiliki kepedulian dengan pegawai lainnya, beberapa pegawai tidak nyaman dengan fasilitas yang disediakan dan pegawai merasa ruang kerja kurang bersih.

Robbins, (2016) dalam (Bintoro & Daryanto, 2017) menyatakan bahwa Kinerja merujuk pada tingkat pencapaian atau hasil dari seseorang, kelompok, atau organisasi dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan mereka sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja dapat diukur dengan

berbagai cara tergantung pada konteks dan tujuan yang ingin dicapai. Secara umum, kinerja mencakup dua aspek utama: hasil dan proses.

Selama tahun 2019 sampai tahun 2023 rata-rata hanya 32,71% pegawai yang mendapatkan TPP penuh. Kemudian untuk kenaikan pangkat pilihan rata-rata hanya 5,62% yang menerima kenaikan pangkat. Sedangkan untuk studi lanjut izin belajar hanya 5,8% rata-rata pertahunnya. Hal ini menyebabkan motivasi pegawai untuk bekerja mengalami penurunan sehingga berdampak terhadap kinerja pegawai.

Program kegiatan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat selama tahun 2019-2023 mempunyai tujuh (7) program kegiatan yang saling menunjang pada kemajuan daerah kabupaten. Rata-rata program kegiatan yang terealisasi sebesar 72% dari target yang telah ditetapkan. Tidak ada satupun program kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat selama tahun 2019-2023 yang memiliki pencapaian 100%. Hal ini diduga dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja pegawai yang belum baik. Untuk itu Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat harus meningkatkan realisasi dari target program kegiatan untuk dimasa depan.

METODE

Fokus atau subjek utama yang menjadi pokok analisis dalam suatu penelitian disebut dengan objek penelitian. Tergantung pada tujuan dan luasnya penyelidikan, objek penelitian dapat mempunyai banyak bentuk. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan analisis jabatan terhadap kinerja pegawai yang diukur dengan kepuasan kerja pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Tata cara pengumpulan informasi dalam riset ini merupakan kuisioner. Alat analisis yang digunakan adalah analisis PLS.

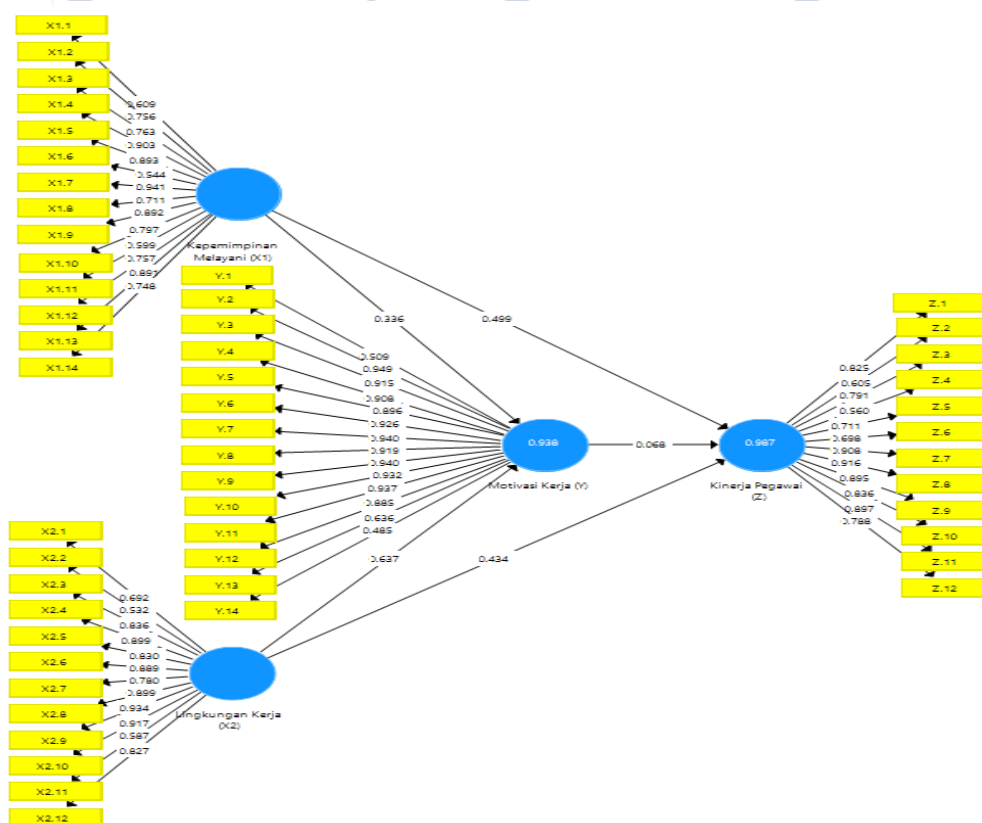
HASIL

Pengujian Validitas Convergent

Pengujian validitas konvergen adalah proses untuk menilai sejauh mana indikator-indikator yang dirancang untuk mengukur konstruk laten (atau variabel tersembunyi) benar-benar mengukur konstruk yang sama. Ini adalah bagian penting dari validitas konstruk dalam penelitian multivariat dan analisis model struktural seperti Partial Least Squares (PLS) dan analisis faktor konfirmatori.

Validitas konvergen mengacu pada sejauh mana indikator-indikator yang berbeda yang seharusnya mengukur konstruk yang sama menunjukkan hubungan yang kuat satu sama lain. Dalam konteks ini, validitas konvergen memastikan bahwa indikator-indikator tersebut benar-benar menggambarkan konstruk yang dimaksud, dan bahwa konstruk tersebut relevan dalam menjelaskan data yang dikumpulkan.

Loading factor adalah koefisien yang menunjukkan kekuatan dan arah hubungan antara variabel laten dan indikator yang mengukurnya. Loading factor mengindikasikan seberapa besar kontribusi indikator terhadap konstruk atau variabel laten tersebut. Dalam istilah yang lebih sederhana, ini adalah ukuran seberapa baik indikator menggambarkan konstruk yang dimaksud. Hasil perhitungan model awal penelitian dengan, menggunakan software SmartPLS 3.0 terlihat pada gambar berikut :



Gambar 1. Model PLS

Pengujian outer loadings dilakukan untuk membuktikan suatu indikator pada suatu konstruk akan mempunyai loading factor terbesar pada konstruk yang dibentuknya dari pada loading factor dengan konstruk yang lain. Berdasarkan gambar 4.1 dan tabel 4.6 menunjukkan terdapat beberapa indikator yang memiliki loading factor yang berada diatas 0,70 yaitu X1.1, X1.6, X1.11, X2.1, X2.2, X2.11, Y.1, Y.13, Y.14, Z.2, Z.4 dan Z.6, sehingga indikator tersebut dihapuskan dari model penelitian.

Selanjutnya kita lanjut pada dimensi lain buat memutuskan keabsahan konvergen pada tingkat konstruk merupakan average variance extracted(AVE). Determinasi dalam bentuk pengukuran(outer bentuk) kalau AVE dikira sudah penuh keabsahan konvergen bila angka AVE lebih besar dari 0. 50. hasil angka AVE ialah selaku selanjutnya:

Tabel. 2. Nilai Average Variance Extracted

Variabel	Nilai AVE	Keterangan
Analisis jabatan (X1)	0.696	Valid
Pengembangan karir (X2)	0.771	Valid
Kepuasan kerja (Y)	0.857	Valid
Kinerja Pegawai (Z)	0.762	Valid

Sumber: Smart PLS Vers 3.0 (2024)

Tabel 2 membuktikan kalau seluruh angka AVE diatas membuktikan angka >0, 5 dimana angka AVE tiap- tiap konstruk ataupun penanda pada elastis riset bisa diklaim asi. Bersumber pada perihal itu hingga bisa disimpulkan kalau konstruk sudah penuh percobaan keabsahan pada jenjang konvergen.

Percobaan composite reliability dicoba Untuk mengidentifikasi angka yang membuktikan sepanjang mana sesuatu perlengkapan ukur bisa diyakini buat dipakai.(Wiyono, 2011) Semua elastis diklaim reliabel bila angka loadingnya di atas 0,70. Angka composite reliability serta Cronbach Alpa tiap- tiap elastis bisa diamati pada bagan 3 selaku selanjutnya:

Tabel 3. Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Keterangan	Cronbach Alpha	Keterangan
X ₁	0.962	Reliabel	0.956	Reliabel
X ₂	0.968	Reliabel	0.962	Reliabel
Y	0.985	Reliabel	0.983	Reliabel
X ₁	0.962	Reliabel	0.954	Reliabel

Sumber: Smart PLS Vers 3.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4 Hasil percobaan composite reliability serta Cronbach alpa membuktikan kalau angka semua elastis bisa dibilang reliabel sebab mempunyai angka composite reliability lebih besar dari 0, 70. Maksudnya seluruh elastis bisa dibilang andal, diyakini serta informasi riset bisa dipakai buat menciptakan riset yang terbaik.

Evaluas Inner Model

Dalam menilai model dengan PLS dimula dengan melihat R-Square untuk setiap variabel laten dependen. Tabel 4.10 merupakan hasil estimasi R-square dengan menggunakan SmartPLS 3.0:

Tabel 4. Nilai R-Square

Variabel	R-Square
Kepuasan kerja (Y)	0.955
Kinerja Pegawai (Z)	0.981

Sumber: Smart PLS Vers 3.0 (2024)

Tabel 5 membuktikan hasil untuk nilai R-square motivasi kerja sebesar 95,5 persen, dan kinerja pegawai sebesar 98,1 persen. Hal ini menunjukkan kemampuan Gaya Kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja termasuk kategori kuat. Kemudian kemampuan Gaya Kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai termasuk kategori kuat.

Penilaian inner bentuk dicoba dengan percobaan bootstrapping yang menciptakan angka koefisien pemastian R square, Q square, serta pengetesan anggapan. Hasil penilaian inner bentuk dipaparkan selaku selanjutnya.

Pengujian Hipotesis

Signifikansi patokan yang diestimasi membagikan data yang amat bermanfaat hal ikatan antara variabel- variabel riset. Bawah yang dipakai dalam mencoba anggapan merupakan angka yang ada pada output result for inner weight.

Tabel 5. Result for Inner Weights

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standaridi Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Gaya Kepemimpinan Melayani (X1) -> Motivasi Kerja (Y)	0.232	0.226	0.075	3.077	0.002
Lingkungan Kerja (X2) -> Motivasi Kerja (Y)	0.750	0.755	0.074	10.119	0.000
Gaya Kepemimpinan Melayani (X1) -> Kinerja Pegawai (Z)	0.016	0.016	0.057	0.277	0.782
Lingkungan Kerja (X2) -> Kinerja Pegawai (Z)	0.700	0.699	0.078	8.916	0.000
Motivasi Kerja (Y) -> Kinerja Pegawai (Z)	0.280	0.281	0.053	5.275	0.000
Gaya Kepemimpinan (X1) -> Motivasi Kerja (Y) -> Kinerja Pegawai (Z)	0.065	0.063	0.024	2.763	0.006
Lingkungan Kerja (X2) -> Motivasi Kerja (Y) -> Kinerja Pegawai (Z)	0.210	0.213	0.048	4.364	0.000

Sumber: Smart PLS Vers 3.0 (2024)

1. Uji Hipotesis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel Gaya Kepemimpinan dengan motivasi kerja menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,232. Nilai t statistics 3,077 > 1,96 dan nilai P Values nya adalah 0,002 < 0,05 sehingga hipotesis H₁ diterima. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. artinya jika Gaya Kepemimpinan meningkat maka akan mempengaruhi motivasi kerja secara signifikan.

2. Uji Hipotesis Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Motivasi kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel Lingkungan kerja dengan Motivasi kerja menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,750. Nilai t statistics $10,119 > 1,96$ dan nilai P Values nya adalah $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis H_1 diterima. dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya jika lingkungan kerja meningkat maka motivasi kerja akan meningkat.

3. Uji Hipotesis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel Gaya Kepemimpinan dengan kinerja pegawai menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,016. Nilai t statistics $0,277 < 1,96$ dan nilai P Values nya adalah $0,782 > 0,05$ sehingga hipotesis H_1 ditolak. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Uji Hipotesis Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel lingkungan kerja dengan kinerja pegawai menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,700. Nilai t statistics $8,916 > 1,96$ dan nilai P Values nya adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis H_1 diterima. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya jika lingkungan kerja meningkat maka kinerja akan meningkat.

5. Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel motivasi kerja dengan kinerja pegawai menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,280. Nilai t statistics $5,275 > 1,96$ dan nilai P Values nya adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis H_1 diterima. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya jika motivasi kerja meningkat maka kinerja akan meningkat.

6. Uji Hipotesis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Motivasi kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,065 dengan Nilai t statistics $2,763 > 1,96$ dan nilai P Values nya adalah 0,006 lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis H_1 diterima. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi kerja.

7. Uji Hipotesis Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Motivasi kerja

Kemudian hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,210 dengan Nilai t statistics $4,364 > 1,96$ dan nilai P Values nya adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis H_1 diterima. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi kerja.

Pembahasan

Gambaran Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja, Motivasi kerja dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat

Penjelasan hasil angket mengenai Gaya Kepemimpinan menunjukkan bahwa total skor Gaya Kepemimpinan yaitu 6530 pada kategori baik. Kemudian untuk gambaran variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat adalah baik dengan skor 5558. Selanjutnya gambaran variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa skor motivasi kerja yaitu 6180 pada kategori tinggi. Sedangkan gambaran variabel kinerja pegawai menunjukkan bahwa skor sebesar 5537 dengan kategori tinggi.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil ini sependapat dengan (Fauzi & Deswarta, 2024) yang

menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Berpengaruhnya Gaya Kepemimpinan terhadap motivasi kerja karena dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dan menghargai masukan mereka, gaya ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan keterlibatan. Karyawan merasa lebih dihargai dan memiliki rasa kepemilikan terhadap hasil kerja mereka. Sebaliknya, gaya ini mungkin menyebabkan karyawan merasa kurang dihargai dan kurang terlibat, yang dapat menurunkan motivasi. Jika keputusan dibuat tanpa melibatkan karyawan, mereka mungkin merasa terasing dan tidak termotivasi. Pemimpin transformasional memotivasi karyawan dengan visi yang inspiratif, dukungan emosional, dan dorongan untuk mencapai potensi penuh mereka. Lingkungan kerja yang positif ini sering kali meningkatkan motivasi karena karyawan merasa termotivasi untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin transformasional memotivasi karyawan dengan visi yang inspiratif, dukungan emosional, dan dorongan untuk mencapai potensi penuh mereka. Lingkungan kerja yang positif ini sering kali meningkatkan motivasi karena karyawan merasa termotivasi untuk mencapai tujuan bersama. Memberikan arahan yang jelas dan keputusan yang tegas dapat membantu karyawan memahami apa yang diharapkan dari mereka, yang dapat meningkatkan motivasi bagi mereka yang lebih suka struktur dan kepastian. Memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkontribusi pada perencanaan dan pengambilan keputusan juga memberikan kejelasan tentang arah dan tujuan bersama, yang dapat memperkuat motivasi. Memberikan imbalan dan penghargaan berdasarkan pencapaian kinerja dapat meningkatkan motivasi dengan menciptakan insentif yang jelas untuk pencapaian target.

Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Motivasi kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rulianti et al., 2021) dan (Moulana et al., 2017) yang mengatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Berpengaruhnya lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karena lingkungan kerja yang bersih, nyaman, dan dilengkapi dengan peralatan yang memadai dapat meningkatkan kenyamanan karyawan. Kondisi fisik yang baik, seperti pencahayaan yang cukup, suhu yang nyaman, dan perabotan yang ergonomis, dapat mengurangi stres fisik dan meningkatkan motivasi. Lingkungan kerja yang aman dan bersih mengurangi risiko kesehatan dan keselamatan, sehingga karyawan merasa lebih nyaman dan fokus pada pekerjaan mereka. Hubungan yang baik antara rekan kerja dan antara karyawan dengan manajemen dapat meningkatkan motivasi. Lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi, komunikasi terbuka, dan saling menghargai dapat menciptakan atmosfer yang positif dan mendorong keterlibatan serta semangat kerja. Budaya organisasi yang inklusif dan positif, di mana nilai-nilai seperti keadilan, pengakuan, dan penghargaan dihargai, dapat meningkatkan motivasi karyawan. Budaya yang mendukung inovasi dan pengembangan pribadi juga dapat meningkatkan keterlibatan dan kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang memberikan penghargaan dan pengakuan atas pencapaian dan kontribusi karyawan dapat meningkatkan motivasi. Penghargaan bisa berupa bonus, promosi, atau pujian publik. Lingkungan kerja yang menyediakan kesempatan untuk pelatihan dan pengembangan karyawan dapat meningkatkan motivasi. Karyawan yang merasa bahwa mereka memiliki peluang untuk berkembang dan maju dalam karier mereka cenderung lebih termotivasi untuk berprestasi. Adanya jalur karier yang jelas dan kesempatan untuk promosi dapat meningkatkan motivasi karyawan, karena mereka merasa pekerjaan mereka memiliki tujuan dan arah yang jelas. Lingkungan kerja yang menawarkan fleksibilitas, seperti jadwal kerja yang dapat disesuaikan atau opsi kerja jarak jauh, dapat meningkatkan motivasi dengan membantu karyawan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan variabel Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kamanjaya et al., 2017) mengatakan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tidak berpengaruhnya Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dikarenakan Gaya Kepemimpinan yang diterapkan tidak sesuai dengan kebutuhan atau karakteristik pegawai. Pegawai

memerlukan kepemimpinan yang lebih demokratis dan partisipatif namun gaya yang diterapkan adalah otoriter, maka pengaruhnya terhadap kinerja mungkin tidak optimal. Meskipun gaya kepemimpinan tertentu diterapkan, jika pemimpin tidak memiliki keterampilan yang memadai dalam menerapkan gaya tersebut, maka dampaknya terhadap kinerja pegawai bisa terbatas. Keterampilan komunikasi, empati, dan kemampuan memotivasi sangat penting dalam efektivitas kepemimpinan. Kurangnya komunikasi yang efektif dan umpan balik antara pemimpin dan pegawai dapat mengurangi efektivitas gaya kepemimpinan. Pemimpin yang tidak berkomunikasi dengan baik atau tidak memberikan umpan balik yang konstruktif mungkin tidak bisa mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Organisasi yang belum matang atau sedang mengalami perubahan besar mungkin menunjukkan kurangnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai karena adanya ketidakpastian dan transisi.

Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Astuti & Rahardjo, 2021) dalam hasil penelitiannya yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Berpengaruhnya lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai karena lingkungan kerja yang bersih, nyaman, dan dilengkapi dengan peralatan yang memadai dapat meningkatkan kenyamanan karyawan. Kondisi fisik yang baik, seperti pencahayaan yang cukup, suhu yang nyaman, dan perabotan yang ergonomis, dapat mengurangi stres fisik dan meningkatkan motivasi. Lingkungan kerja yang aman dan bersih mengurangi risiko kesehatan dan keselamatan, sehingga karyawan merasa lebih nyaman dan fokus pada pekerjaan mereka. Hubungan yang baik antara rekan kerja dan antara karyawan dengan manajemen dapat meningkatkan motivasi. Lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi, komunikasi terbuka, dan saling menghargai dapat menciptakan atmosfer yang positif dan mendorong keterlibatan serta semangat kerja. Budaya organisasi yang inklusif dan positif, di mana nilai-nilai seperti keadilan, pengakuan, dan penghargaan dihargai, dapat meningkatkan motivasi karyawan. Budaya yang mendukung inovasi dan pengembangan pribadi juga dapat meningkatkan keterlibatan dan kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang memberikan penghargaan dan pengakuan atas pencapaian dan kontribusi karyawan dapat meningkatkan motivasi. Penghargaan bisa berupa bonus, promosi, atau pujian publik. Lingkungan kerja yang menyediakan kesempatan untuk pelatihan dan pengembangan karyawan dapat meningkatkan motivasi. Karyawan yang merasa bahwa mereka memiliki peluang untuk berkembang dan maju dalam karier mereka cenderung lebih termotivasi untuk berprestasi. Adanya jalur karier yang jelas dan kesempatan untuk promosi dapat meningkatkan motivasi karyawan, karena mereka merasa pekerjaan mereka memiliki tujuan dan arah yang jelas. Lingkungan kerja yang menawarkan fleksibilitas, seperti jadwal kerja yang dapat disesuaikan atau opsi kerja jarak jauh, dapat meningkatkan motivasi dengan membantu karyawan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka..

Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian yang (Lianasari & Ahmadi, 2022) dan (Nina Andriyani, 2020) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berpengaruhnya motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dikarenakan Pegawai yang termotivasi cenderung bekerja lebih keras dan berusaha lebih untuk mencapai tujuan mereka. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka, menghasilkan hasil yang lebih berkualitas dan produktif. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dan proaktif dalam menyelesaikan tugas. Mereka lebih cenderung mencari solusi, mengidentifikasi peluang perbaikan, dan tidak hanya menyelesaikan pekerjaan minimum yang diperlukan. Motivasi kerja yang tinggi membantu karyawan untuk tetap fokus dan mengurangi distraksi. Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki komitmen yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka dan mampu menjaga perhatian mereka pada tugas yang diberikan. Motivasi kerja yang tinggi membantu karyawan untuk tetap fokus dan mengurangi distraksi. Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki komitmen yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka dan mampu

menjaga perhatian mereka pada tugas yang diberikan. Pegawai yang merasa termotivasi sering kali mengalami kepuasan kerja yang lebih tinggi. Kepuasan kerja ini dapat berkontribusi pada semangat dan motivasi tambahan, menciptakan siklus positif yang meningkatkan kinerja. Motivasi meningkatkan keterlibatan dan komitmen pegawai terhadap pekerjaan mereka. Karyawan yang terlibat cenderung memiliki hubungan yang lebih kuat dengan pekerjaan mereka, yang mengarah pada kinerja yang lebih baik dan pencapaian tujuan yang lebih besar. Pegawai yang termotivasi lebih mampu mengatasi tantangan dan kesulitan. Motivasi yang tinggi membantu mereka tetap positif dan mencari solusi, bahkan ketika menghadapi hambatan atau tekanan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Motivasi kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dimediasi motivasi kerja. Hasil ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Zahari, Yamali & Irfani 2020) yang mengatakan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

Bepengaruhnya Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dimediasi motivasi kerja dikarenakan Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan memediasi motivasi kerja, karena gaya kepemimpinan memengaruhi bagaimana pegawai merasa termotivasi untuk bekerja dengan baik, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja mereka. Pemimpin transformasional memotivasi pegawai dengan memberikan visi yang inspiratif, dukungan emosional, dan penghargaan. Mereka cenderung mendorong pegawai untuk mencapai potensi penuh mereka dengan membangun kepercayaan dan semangat. Motivasi yang tinggi ini berkontribusi pada kinerja yang lebih baik karena pegawai merasa terdorong untuk berprestasi. Pemimpin yang melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan dan menghargai kontribusi mereka dapat meningkatkan motivasi melalui rasa kepemilikan dan partisipasi. Motivasi ini, pada gilirannya, meningkatkan kinerja karena pegawai merasa lebih berkomitmen dan bersemangat untuk mencapai hasil yang baik. Pemimpin karismatik seringkali dapat mempengaruhi motivasi pegawai dengan memberikan dorongan dan semangat yang tinggi. Motivasi yang tinggi akibat pengaruh positif ini berkontribusi pada kepuasan kerja yang lebih besar, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja pegawai. Gaya ini memberikan kebebasan penuh kepada pegawai dan sering kali kurang dalam memberikan dukungan atau arahan. Jika pegawai merasa tidak didukung atau terabaikan, hal ini dapat menurunkan motivasi dan, akibatnya, kinerja mereka. Gaya ini mungkin efektif untuk pegawai yang sangat mandiri, tetapi bisa merugikan bagi mereka yang memerlukan lebih banyak bimbingan. Pemimpin yang fokus pada pengembangan karyawan dan memberikan umpan balik konstruktif dapat meningkatkan motivasi pegawai melalui kesempatan untuk belajar dan berkembang. Motivasi untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan ini langsung mempengaruhi kinerja, karena pegawai yang merasa didukung dan diberdayakan lebih mungkin untuk menunjukkan kinerja yang tinggi.

Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dimediasi motivasi kerja. Hasil ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian (Tirta, 2023) dan (Moulana & Bambang Swasto Sunuharyo Hamidah Nayati Utami, 2015) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dimediasi motivasi kerja.

Bepengaruhnya lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi motivasi kerja dikarenakan lingkungan kerja yang nyaman, dengan fasilitas yang memadai, seperti ruang kerja yang bersih dan peralatan yang modern, dapat meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan ini, pada gilirannya, meningkatkan motivasi pegawai. Ketika pegawai merasa nyaman dan tidak terganggu oleh kondisi fisik yang buruk, mereka lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik, yang berdampak positif pada kinerja. Lingkungan kerja yang bersih dan aman mengurangi stres dan kekhawatiran pegawai mengenai kesehatan dan keselamatan mereka. Motivasi kerja meningkat ketika pegawai merasa aman dan terlindungi, yang kemudian berkontribusi pada kinerja yang lebih baik. Lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan komunikasi yang baik antara rekan kerja dapat meningkatkan motivasi. Hubungan yang positif dan dukungan sosial dari kolega menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan mendorong pegawai untuk bekerja lebih keras. Motivasi ini berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai karena mereka merasa lebih terhubung dan bersemangat untuk

berkontribusi dalam tim. Budaya organisasi yang mendukung inklusi, penghargaan, dan pengakuan dapat meningkatkan motivasi pegawai. Pegawai yang merasa dihargai dan diterima dalam budaya organisasi yang positif cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi, yang berujung pada peningkatan kinerja.

SIMPULAN

1. Hasil kuesioner tentang Gaya Kepemimpinan menunjukkan bahwa total skor Gaya Kepemimpinan yaitu 6530 pada kategori baik. Kemudian untuk gambaran variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat adalah baik dengan skor 5558. Selanjutnya gambaran variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa skor motivasi kerja yaitu 6180 pada kategori tinggi. Sedangkan gambaran variabel kinerja pegawai menunjukkan bahwa skor sebesar 5537 dengan kategori tinggi.
2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat sebesar 23,2%.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat sebesar 75%.
4. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat.
5. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat sebesar 70%.
6. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat sebesar 28%.
7. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dimediasi motivasi kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat sebesar 6,5%.
8. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dimediasi motivasi kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat sebesar 21%.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, W., & Rahardjo, O. S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Intervening : Kepuasan Kerja) PT. Pemintalan Benang di Jawa Tengah. *Emba*, 9(2), 1185–1196.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gaya Media.
- Fauzi, L., & Deswarta. (2024). Pengaruh Servant Leadership Style Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Tenaga Kependidikan Di Universitas Kota Pekanbaru. *Journal of Trends Economics and ...*, 5(1), 127–143.
<https://journal.fkpt.org/index.php/jtear/article/view/893%0Ahttps://journal.fkpt.org/index.php/jtear/article/download/893/450>
- Kamanjaya, I. G. H., Supartha, W. G., & Dewi, I. A. M. (2017). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Negeri Sipil di RSUD Wangaya Kota Denpasar). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 7, 2731.
<https://doi.org/10.24843/eeb.2017.v06.i07.p05>
- Lianasari, M., & Ahmadi, S. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Fokus Bisnis Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 21(1), 43–59. <https://doi.org/10.32639/fokbis.v21i1.106>
- Moulana, F., & Bambang Swasto Sunuharyo Hamidah Nayati Utami. (2015). Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT . Telkom Indonesia , Tbk Witel Jatim Selatan , Jalan A . Yani , Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 44(1), 178–185.
- Moulana, F., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Melalui variabel mediator motivasi kerja (studi pada karyawan pt. Telkom indonesia, tbk witel jatim selatan, jalan a. Yani, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 44(1).
- Nina Andriyani. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Aquavue Vision International. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 15(2), 22–32.
- Robbins, S. P. (2016). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gaya Media.

- Rulianti, E., Nurpribadi, G., & Amirudin, R. (2021). Peran Motivasi dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 963–973. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.458>
- Spears, L. C. (2010). Character and Servant Leadership: Ten Characteristics of Effective, Caring Leaders. *The Journal of Virtues & Leadership*, 1(1), 25–30.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen sumber daya manusia: Menciptakan keunggulan bersaing berbasis kompetensi SDM*. ANDI.
- Tirta. (2023). Dampak Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Motivasi Kerja Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Tanjung Jabung Barat. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 12(02), 494–506.
- Zahari, Yamali, F. R., & Irfani, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepemimpinan dan Penempatan Pegawai Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai di Biro Umum Setda Provinsi Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 5(2), 276. <https://doi.org/10.33087/jmas.v5i2.195>
- Astuti, W., & Rahardjo, O. S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Intervening : Kepuasan Kerja) PT. Pemintalan Benang di Jawa Tengah. *Emba*, 9(2), 1185–1196.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gaya Media.
- Fauzi, L., & Deswarta. (2024). Pengaruh Servant Leadership Style Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Tenaga Kependidikan Di Universitas Kota Pekanbaru. *Journal of Trends Economics and ...*, 5(1), 127–143. <https://journal.fkpt.org/index.php/jtear/article/view/893%0Ahttps://journal.fkpt.org/index.php/jtear/article/download/893/450>
- Kamanjaya, I. G. H., Supartha, W. G., & Dewi, I. A. M. (2017). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Negeri Sipil di RSUD Wangaya Kota Denpasar). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 7, 2731. <https://doi.org/10.24843/eeb.2017.v06.i07.p05>
- Lianasari, M., & Ahmadi, S. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Fokus Bisnis Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 21(1), 43–59. <https://doi.org/10.32639/fokbis.v21i1.106>
- Moulana, F., & Bambang Swasto Sunuharyo Hamidah Nayati Utami. (2015). Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT . Telkom Indonesia , Tbk Witel Jatim Selatan , Jalan A . Yani , Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 44(1), 178–185.
- Moulana, F., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Melalui variabel mediator motivasi kerja (studi pada karyawan pt. Telkom indonesia, tbk witel jatim selatan, jalan a. Yani, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 44(1).
- Nina Andriyani. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Aquavue Vision International. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 15(2), 22–32.
- Robbins, S. P. (2016). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gaya Media.
- Rulianti, E., Nurpribadi, G., & Amirudin, R. (2021). Peran Motivasi dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 963–973. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.458>
- Spears, L. C. (2010). Character and Servant Leadership: Ten Characteristics of Effective, Caring Leaders. *The Journal of Virtues & Leadership*, 1(1), 25–30.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen sumber daya manusia: Menciptakan keunggulan bersaing berbasis kompetensi SDM*. ANDI.
- Tirta. (2023). Dampak Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Motivasi Kerja Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Tanjung Jabung Barat. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 12(02), 494–506.
- Zahari, Yamali, F. R., & Irfani, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepemimpinan dan Penempatan Pegawai Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai di Biro Umum Setda Provinsi Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 5(2), 276. <https://doi.org/10.33087/jmas.v5i2.195>