

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur

Eko Sumantri\*, Pantun Bukit, Sudirman

Universitas Batanghari, Jambi

\*Correspondence: ekosumantri1984@gmail.com

### ABSTRAK

Sumber daya manusia menjadi peran penting dalam hasil pencapaian sebuah organisasi. Setiap organisasi tentunya menginginkan agar tujuannya tercapai agar dapat melanjutkan roda organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk gambaran gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja melalui Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif dan kuantitatif. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja melalui Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Penelitian ini menggunakan metode path analisis. Berdasarkan gambaran gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur bahwa gaya kepemimpinan termasuk dalam kategori "baik", lingkungan kerja termasuk ke dalam kategori "baik", motivasi kerja pegawai termasuk dalam kategori "tinggi", sementara kinerja pegawai termasuk dalam kategori "baik". Berdasarkan hasil path analisis bahwa secara total pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Motivasi Kerja (Y) sebesar 91,2%. Kemudian secara total pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Z) sebesar 84,5%. Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan sebesar 65,3% terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Sedangkan Pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama melalui Motivasi Kerja terhadap secara total pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Z) melalui Motivasi Kerja sebesar 59,2%.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Kinerja, Lingkungan, Motivasi.

### ABSTRACT

*This study aims to describe leadership style, work environment, work motivation and employee performance at the Regional Secretariat of East Tanjung Jabung Regency and analyze the influence of leadership style and work environment through work motivation on employee performance at the Regional Secretariat of East Tanjung Jabung Regency. The method used in this research is descriptive verification and quantitative methods. The object of research in this study is the influence of leadership style and work environment through work motivation on employee performance at the Regional Secretariat of East Tanjung Jabung Regency. This research uses path analysis method. Based on the description of leadership style, work environment, work motivation and employee performance at the Regional Secretariat of East Tanjung Jabung Regency that leadership style is included in the "good" category, the work environment is included in the "good" category, employee motivation is included in the "high" category, while employee performance is included in the "good" category. Based on the results of path analysis, the total influence of Leadership Style (X1) and Work Environment (X2) on Work Motivation (Y) is 91.2%. Then in total the influence of Leadership Style (X1) and Work Environment (X2) on Performance (Z) is 84.5%. Work Motivation has a positive and significant effect of 65.3% on employee performance at the Regional Secretariat of East Tanjung Jabung Regency. While the direct influence of Leadership Style and Work Environment together through Work Motivation on the total influence of Leadership Style (X1) and Work Environment (X2) on Performance (Z) through Work Motivation is 59.2%.*

**Keyword:** Environment, Leadership, Motivation, Performance.

## **PENDAHULUAN**

Setiap organisasi tentunya menginginkan agar tujuannya tercapai agar dapat melanjutkan roda organisasi. Agar organisasi bisa mencapai tujuannya maka dibutuhkan kinerja karyawannya, kinerja karyawan selalu menjadi faktor penentu dalam keberhasilan suatu pencapaian organisasi. Karyawan menjadi peranan penting dalam segala aktivitas didalam perusahaan, semakin baik kualitas karyawan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan karyawan dalam organisasi untuk mencapai tujuannya (Hasibuan, 2016).

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan dan lingkungan kerja melalui motivasi kerja. Pernyataan tersebut pernah dibuktikan oleh beberapa peneliti terdahulu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hakiki & Setiana (2023) bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya menurut Martha (2013) dalam hasil penelitiannya tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja yang menunjukkan hasil adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka akan menciptakan suatu kinerja yang baik pula. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Logahan, (2013) tentang Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai. Selanjutnya berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kesuma & Syamsuddin (2019) mengatakan bahwa terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan.

Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur merupakan salah satu instansi pemerintah daerah yang bertugas melaksanakan Urusan Pemerintahan Daerah. Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur merupakan unsur staf Pimpinan Pemerintah Kabupaten yang dipimpin oleh seorang Sekretaris Daerah yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati. Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur ini memiliki pegawai berjumlah 98 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Berdasarkan pencapaian program Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur Tahun 2022 yang dapat dilihat pada tabel diatas bahwa dari 22 indikator kinerja bahwa hanya 4 indikator kinerja yang mencapai target atau overtarget, sisanya sebanyak 18 indikator kinerja yang tidak mencapai target. Hal ini menunjukkan bahwa masih rendahnya kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur.

Selama tahun 2018 sampai tahun 2022 telah mengadakan rapat sebanyak 5 jenis rapat yang terkait dengan gaya kepemimpinan yaitu intruksi pimpinan kepada pegawai mengenai capaian program kerja, list kebutuhan sarana dan prasarana pegawai, mengatasi hambatan atau kendala dalam pelaksanaan program kerja, membuat tujuan kerja selanjutnya yang berkaitan dengan program kerja dan pengoptimalan kinerja pegawai. Untuk jenis rapat yang sering dilakukan setiap tahunnya adalah pengoptimalan kinerja pegawai yaitu sebanyak 4 kali setiap tahun. Sedangkan jenis rapat yang tidak banyak diadakan setiap tahunnya adalah list kebutuhan sarana dan prasarana pegawai dan membuat tujuan kerja selanjutnya yang berkaitan dengan program kerja yaitu masing-masing jenis rapat tersebut dilakukan setiap tahunnya hanya sebanyak 2 kali. Hal tersebut tentunya akan mempengaruhi kinerja.

Lingkungan kerja fisik di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur tahun 2018-2022 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 non fisik di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur tahun 2018-2022 bahwa kegiatan rutin yang dilakukan untuk mempererat hubungan antar pegawai adalah adanya kegiatan Gotong Royong kebersihan yang dilakukan 1 tahun rata-rata sebanyak 18 kali, kemudian pengajian rutin dalam 1 tahun rata-rata sebanyak 8 kali, senam sehat yang dilakukan setiap hari Jum'at yang dilakukan 1 tahun rata-rata sebanyak 18 kali dan arisan kantor yang dilakukan setiap hari Jum'at yang dilakukan 1 tahun rata-rata sebanyak 8 kali. Kegiatan tersebut jarang dilakukan pada tahun 2020 dan 2021 karena adanya kebijakan WFH dan sosial distancing akibat pandemic covid-19.

Selama tahun 2018 sampai tahun 2022 terdapat 13 pegawai (19,1%) yang mendapatkan penghargaan masa kerja 15 sampai 30 tahun, kemudian terdapat 11 orang (19,1%) yang mendapatkan

penghargaan jabatan dan 15 orang (22,1%) yang PNS, CPNS, dan PTT yang mengalami kecelakaan dalam menjalankan tugas. Namun hanya 6 orang pegawai (8,8%) yang mendapatkan penghargaan berprestasi.

Selama tahun 2018-2022 dapat dilihat bahwa rata-rata jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan selama tahun 2018-2022 rata-rata pertahunnya adalah 17 orang. Jumlah pelatihan tersebut sangat sedikit jika dibandingkan dengan jumlah pegawai yang ada di Sekretariat Daerah Provinsi Jambi serta pelatihan yang bisa diikuti ada 9 jenis pelatihan. Hal ini dapat menjadi faktor penyebab rendahnya motivasi kerja yang dimiliki pegawai.

Capaian masing-masing sasaran tahun 2022 terhadap target yang direncanakan berdasarkan misi Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Timur belum capai target. Rata-rata capaian kinerjanya sebesar 95% disebabkan beberapa indikator yang tidak mencapai target. Hal ini diduga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja pegawai yang belum baik.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui gambaran pelaksanaan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja melalui Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur.

## **METODE**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif dan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016) mendefinisikan metode verifikatif yaitu metode penelitian melalui pembuktian untuk menguji hipotesis hasil penelitian deskriptif dengan perhitungan statistika sehingga didapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima. Sedangkan kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Alat analisis yang digunakan adalah path analysis. Menurut Ghazali (2011) mengatakan dalam membangun diagram jalur (path diagram), hubungan antar konstruk ditunjukkan dengan garis satu anak panah yang menunjukkan hubungan kausalitas (regresi) dari satu konstruk dengan konstruk yang lain.

## **HASIL**

### **Analisis Jalur Struktur I**

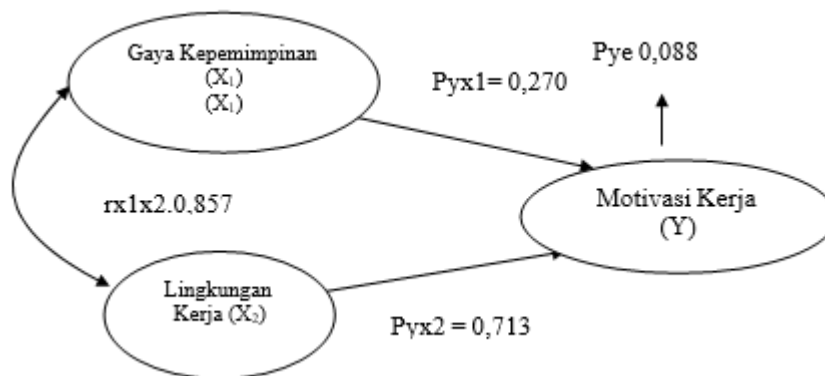
Berdasarkan perhitungan koefisien jalur tersebut, maka dapat dibuat tabel sebagai berikut :

Tabel 1. Rekapitulasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Secara Langsung Dan Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja

No	Variabel	Langsung	Tidak Langsung	Sub Total	
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	7,3%	-	16,5%	23,8%
2	Lingkungan Kerja (X2)	50,9%	16,5%	-	67,4%
	Pengaruh X1, X2				91,2%
	Pengaruh Variabel Lain				8,8%
	Koefisien Variabel Lain				0,088

Sumber : Data Diolah, 2023

Dari hasil analisis yang dilakukan, terlihat bahwa Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja memiliki kontribusi sebesar 91,2 % terhadap Motivasi Kerja. Besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) secara langsung terhadap Motivasi Kerja (Y) sebesar 7,3% pengaruh tidak langsung 16,5% dan pengaruh totalnya adalah 23,8%. Kesimpulannya bahwa Gaya Kepemimpinan mempengaruhi Motivasi Kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur sebesar 23,8%. Besarnya pengaruh Lingkungan Kerja (X2) secara langsung terhadap Motivasi Kerja (Y) sebesar 50,9% pengaruh tidak langsung 16,5% dan pengaruh totalnya adalah 67,4 %. Kesimpulannya bahwa Lingkungan Kerja mempengaruhi Motivasi Kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur sebesar 67,4 %. Adapun skema analisis jalur dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Gambar 1 Analisis Jalur Sub Struktur I

### Analisis Jalur Struktur

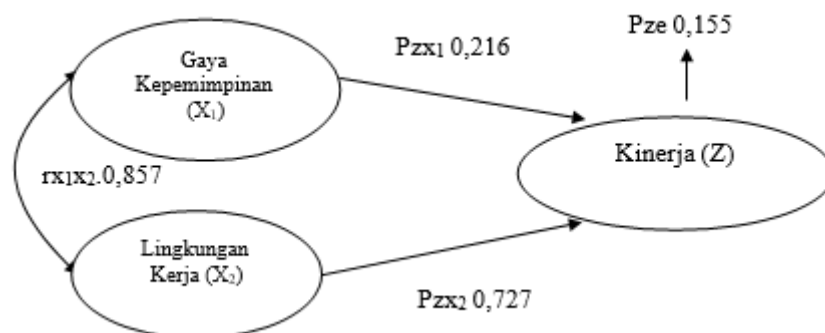
Analisis jalur struktur digunakan untuk menjawab tujuan 3 dilakukan dengan pengujian Statistical Product and Service Solution (SPSS) Versi 22, Dengan demikian, untuk dapat mengetahui besaran kontribusi maupun sebaran antar nilai koefisien analisis jalur pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Z) dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 2 Rekapitulasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Secara Langsung Dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur

No	Variabel	Langsung	Tidak Langsung	Sub Total
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	4,7%	13,5%	18,2%
2	Lingkungan Kerja (X2)	52,8%	13,5%	66,3%
	Pengaruh X1, X2			84,5%
	Pengaruh Variabel Lain			15,5%
	Koefisien Variabel Lain			0,155

Sumber : Data Diolah, 2023

Dari hasil analisis yang dilakukan, terlihat bahwa Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja memiliki kontribusi sebesar 84,5 % terhadap kinerja. Besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) secara langsung terhadap Kinerja (Z) sebesar 4,7% pengaruh tidak langsung 13,5% dan pengaruh totalnya adalah 18,2%. Kesimpulannya bahwa Gaya Kepemimpinan mempengaruhi Kinerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur sebesar 18,2%. Besarnya pengaruh Lingkungan Kerja (X2) secara langsung terhadap Kinerja (Z) sebesar 52,8% pengaruh tidak langsung 13,5% dan pengaruh totalnya adalah 66,3%. Kesimpulannya bahwa Lingkungan Kerja mempengaruhi Motivasi Kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur sebesar 66,3%. Adapun skema analisis jalur dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Gambar 2 Analisis Jalur Sub Struktur

### Analisis Jalur Sub Struktur I

Setelah mengetahui perhitungan dari sub struktur, maka langkah berikutnya dapat dianalisis sub struktur dalam koefisien analisis jalur. Dimana, perolehan nilai pada analisis jalur struktur ini didapat dari hasil perhitungan yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3 Rekapitulasi Pengaruh Langsung Motivasi Kerja terhadap Kinerja

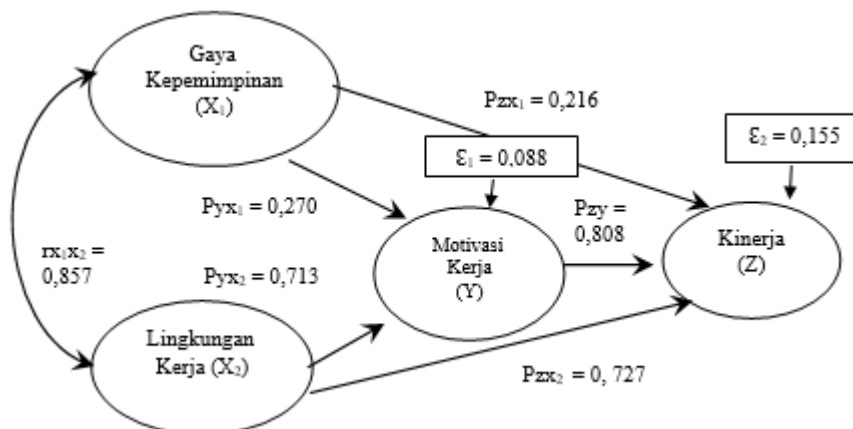
Variabel	Langsung (Z)	Sub total	Total
Motivasi Kerja	65,3%	65,3%	65,35
Pengaruh Y, Z			65,3%
Pengaruh Variabel Lain			34,7%
Koefisien Variabel Lain			0,347

Sumber : Data Diolah, 2023

Dari hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan sebesar 65,3% terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur dan 34,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel Motivasi Kerja.

### Analisis Jalur Sub Struktur IV

Berdasarkan perolehan nilai pada masing-masing sub struktur koefisien jalur yang telah diuraikan dan dijelaskan baik secara langsung maupun tidak langsung, serta pengaruh total antara masing-masing variabel bebas, seperti Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), melalui Motivasi Kerja ( $Y$ ) terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai ( $Z$ ) maka apabila sub struktur IV tersebut dijadikan menjadi satu kesatuan utuh dari analisis koefisien jalur (path analysis) yang digunakan dalam penelitian ini, dapat dilihat pada gambar sebagai berikut :



Gambar 4 Hasil Analisis Jalur Struktural IV

### Pembahasan

Gambaran Pelaksanaan Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur

Hasil analisis deskriptif data variabel Gaya Kepemimpinan yang ada pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur Gaya Kepemimpinan yang dimiliki para pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur termasuk dalam kategori “Baik” dengan total skor variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 3.104 dengan rentang skala 2.611,2 – 3.225,5. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pimpinan di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur menerapkan gaya kepemimpinannya dengan baik yang ditunjukkan dengan pemimpin memberitahukan kepada bawahan apa yang diharapkan dari mereka, pemimpin sering membeirkan intruksi kepada pegawai, pemimpin bersifat ramah kepada bawahan, pemimpin menunjukkan kepedulian akan kebutuhan bawahan, pemimpin berkonsultasi dengan bawahan, pemimpin menggunakan saran-saran dan ide mereka sebelum mengambil suatu keputusan, pemimpin menetapkan tujuan yang menantang dan pemimpin mengharapakan bawahan untuk berprestasi semaksimal mungkin.

Selanjutnya hasil analisis deskriptif data variabel Lingkungan Kerja yang ada pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja yang ada pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur termasuk ke dalam kategori “Baik “ dengan rata – rata variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 4.791 dengan rentang skala 3.916,8 – 4.838,3, hal ini menunjukkan lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Hal ini dibuktikan dengan hubungan pegawai dengan pegawai lain sangat harmonis, pegawai merasa pegawai saling menghormati rekan kerja, pegawai memiliki kepedulian yang tinggi dengan pegawai lain, pegawai merasa nyaman dalam bekerja dengan fasilitas dan bidang pekerjaan memadai/baik, pegawai merasa kebersihan di ruang kerja membuat pegawai betah dalam bekerja, pegawai merasa adanya kenyamanan terhadap ruang kerja, penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di tempat kerja telah sesuai dengan kebutuhan, fasilitas mushola yang diberikan perusahaan membantu pegawai untuk beribadah, peralatan kerja yang disediakan terjaga dengan baik sehingga membantu pegawai dalam bekerja, keamanan tempat kerja sudah terjamin, adanya petugas keamanan di lingkungan tempat kerja membuat pegawai tenang dalam bekerja dan petugas keamanan memiliki perlengkapan keamanan.

Kemudian hasil analisis deskriptif data variabel Motivasi Kerja para pegawai yang ada pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur bahwa Motivasi Kerja pegawai dalam bekerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur termasuk dalam kategori “Tinggi” dengan rata-rata variabel Motivasi Kerja (Y) sebesar 5.613 serta rentang skala 4.569,6 – 5.644,7. Dengan demikian, dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, pada akhirnya akan mampu untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Hal ini dibuktikan dengan pegawai mendapatkan promosi karena telah bekerja dengan sangat tinggi, adanya promosi jabatan karena lama tahun masa kerja, pegawai melakukan tugas yang dipercayakan atasan kepadanya, pegawai mendapatkan insentif apabila pegawai meraih prestasi dalam bekerja, pegawai mendapatkan pengembangan karir dalam pekerjaan pegawai, mendapatkan pekerjaan sesuai dengan keahlian pegawai, atasan memberikan pegawai bonus apabila pegawai bekerja mencapai target, nilai bonus yang diberikan sangat memotivasi pegawai untuk bekerja, pegawai dapat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi, semua pegawai bertanggung jawab atas hasil kerjanya, pegawai ditempatkan di unit kerja berdasarkan keahliannya, pegawai mendapatkan pujian atas hasil kerjanya, pegawai berhasil mengerjakan pekerjaan pegawai dengan tinggi dan hasil kerja pegawai sangat memuaskan.

Sedangkan analisis deskriptif data variabel kinerja pegawai yang ada pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur bahwa kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur termasuk dalam kategori “Baik” dengan rata-rata variabel Kinerja Pegawai (Z) sebesar 5.475 dengan rentang skala 4.569,6 – 5.644,7. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil kerja yang pegawai peroleh sangat baik, hasil kerja yang pegawai peroleh sesuai dengan target dari organisasi, pegawai mendapatkan manfaat dari hasil kerja yang pegawai lakukan , pegawai selalu melakukan penataan rencana kegiatan/ rencana kerja, hasil kerja yang pegawai lakukan sesuai dengan rencana, pegawai selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas, pegawai memberikan ide/ gagasan dalam berorganisasi, pegawai selalu membuat tindakan untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi, pegawai selalu mengeluarkan kemampuan yang pegawai miliki dalam bekerja, pegawai selalu mengeluarkan keterampilan yang pegawai miliki dalam bekerja, pegawai memiliki kemampuan memanfaatkan sumber daya atau potensi, pegawai memiliki komunikasi yang baik dengan internal organisasi, pegawai memiliki komunikasi yang baik dengan eksternal organisasi dan pegawai memiliki relasi dan kerjasama dalam pelaksanaan tugas.

#### *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Secara Langsung Dan Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur.*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y). Hasil uji ini memperkuat penelitian yang disampaikan oleh Ekhsan, (2019), dimana diungkapkan bahwa untuk lebih meningkatkan Motivasi Kerja pegawai maka organisasi harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik. Hasil penelitian ini juga sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Senen et al., (2021) yang mengatakan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Kemudian hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur secara positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y). Hasil ini memperkuat penelitian Aktarina (2015) yang mengatakan bahwa semakin baik Lingkungan Kerja suatu instansi maka semakin tinggi pula Motivasi Kerja dalam bekerja yang ditunjukkan oleh para pegawai. Begitu juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Agimat et al., (2023) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Secara Langsung Dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Z) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Hasil penelitian ini juga didukung oleh survei yang dilakukan Tomi et al., (2021) Membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya hasil dari pelaksanaan aktivitas administratif kepemimpinan yang dijalankan mempunyai dampak yang selalu positif atau baik bagi organisasi atau perusahaan, sebab semakin tinggi pelaksanaan aktivitas administratif kepemimpinan dilakukan,. Pelaksanaan aktivitas kepemimpinan yang lebih banyak ke arah menekan pegawai bisa saja menyebabkan seorang pegawai dapat mencapai kepuasan dalam bekerja dan dapat membawa pengaruh yang positif dalam pembentukan kepribadian pegawai untuk ikhlas bekerja dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Hasil ini juga sependapat dengan penelitian yang dilakukan Hidayah, (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan yang diberikan maka semakin meningkat kinerja pegawai

Kemudian hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Z) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Hasil penelitian di atas adalah sama dan memperkuat penelitian Martha (2013) dalam hasil penelitiannya tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja yang menunjukkan hasil adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tetap bagian admin dan sales Counter AUTO 2000 Malang-Sutoyo. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka akan menciptakan suatu kinerja yang baik pula. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Putra, 2013) tentang Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pekerja yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (Y) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Z) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Hasil analisis di atas memperkuat penelitian yang disampaikan oleh Margareth (2012), dalam hasil penelitiannya tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai yang menunjukkan hasil adanya pengaruh. Pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan adanya motivasi yang baik maka akan menciptakan suatu kinerja yang baik pula. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Andrey (2013) hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa variabel motivasi dan kemampuan kerja baik secara simultan ataupun secara parsial, berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.

*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Z) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Hasil penelitian ini juga didukung oleh survei yang dilakukan Tomi et al., (2021) Membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya hasil dari pelaksanaan aktivitas administratif kepemimpinan yang dijalankan mempunyai dampak yang selalu positif atau baik bagi organisasi atau perusahaan, sebab semakin tinggi pelaksanaan aktivitas administratif kepemimpinan dilakukan,. Pelaksanaan aktivitas kepemimpinan yang lebih banyak ke arah menekan pegawai bisa saja menyebabkan seorang pegawai dapat mencapai kepuasan dalam bekerja dan dapat membawa pengaruh yang positif dalam pembentukan kepribadian pegawai untuk ikhlas bekerja dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Selanjutnya hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Z) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Hasil penelitian di atas adalah sama dan memperkuat penelitian Martha (2013) dalam hasil penelitiannya tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja yang menunjukkan hasil adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tetap bagian admin dan sales Counter AUTO 2000 Malang-Sutoyo. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka akan menciptakan suatu kinerja yang baik pula.

Kemudian hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (Y) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Z) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Hasil analisis di atas memperkuat penelitian yang disampaikan oleh Margareth (2012), dalam hasil penelitiannya tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai yang menunjukkan hasil adanya pengaruh. Pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan adanya motivasi yang baik maka akan menciptakan suatu kinerja yang baik pula.

## **SIMPULAN**

Adapun gambaran dan hasil penelitian variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai yang dilakukan di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur dengan menggunakan sampel sebanyak 96 responden dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Berdasarkan pembahasan di atas gambaran tingkat gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, kinerja adalah sebagai berikut :
  - a. Gaya Kepemimpinan yang dimiliki para pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur termasuk dalam kategori “Baik” dengan total skor variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 3.104 dengan rentang skala 2.611,2 – 3.225,5.
  - b. Lingkungan Kerja yang ada pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur termasuk ke dalam kategori “Baik “ dengan rata – rata variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 4.791 dengan rentang skala 3.916,8 – 4.838,3.
  - c. Motivasi Kerja pegawai dalam bekerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur termasuk dalam kategori “Tinggi” dengan rata-rata variabel Motivasi Kerja (Y) sebesar 5.613 serta rentang skala 4.569,6 – 5.644,7.
  - d. Kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur termasuk dalam kategori “Baik” dengan rata-rata variabel Kinerja Pegawai (Z) sebesar 5.475 dengan rentang skala 4.569,6 – 5.644,7.
2. Besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) secara langsung terhadap Motivasi Kerja (Y) sebesar 7,3%, pengaruh tidak langsung 16,5% dan pengaruh totalnya adalah 23,8%. Sedangkan besarnya pengaruh Lingkungan Kerja (X2) secara langsung terhadap Motivasi Kerja (Y) sebesar 50,9%, pengaruh tidak langsung 16,5% dan pengaruh totalnya adalah 67,4 %. Jadi secara total pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Motivasi Kerja (Y) sebesar 91,2%.
3. Besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) secara langsung terhadap Kinerja (Z) sebesar 4,7%, pengaruh tidak langsung 13,5% dan pengaruh totalnya adalah 18,2%. Sedangkan besarnya pengaruh Lingkungan Kerja (X2) secara langsung terhadap Kinerja (Z) sebesar 52,8%, pengaruh tidak langsung 13,5% dan pengaruh totalnya adalah 66,3%. Jadi secara total pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Z) sebesar 84,5%.
4. Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan sebesar 65,3% terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur.
5. Pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama melalui Motivasi Kerja terhadap kinerja adalah sebesar 46,6%, pengaruh tidak langsungnya adalah sebesar 12,6% dan total pengaruhnya adalah sebesar 59,2%, angka tersebut menjelaskan bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama melalui Motivasi Kerja memberikan sumbangan terhadap Kinerja para pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur 59,2%. Jadi secara total pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Z) melalui Motivasi Kerja sebesar 59,2%.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Agimat, F. A. E., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kerjasama Tim PT . POS Indonesia ( Persero ) KCU Manado. 4(1), 81–88.
- Aktarina, D. (2015). Pengaruh Karakteristik Individu, Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Anggota Polri Di Polresta Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 12(3), 42–54. <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/article/view/3274/3033>
- Andrey. (2013). Pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja Terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) (APJ) Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*2, 1(1).
- Ekhsan. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1).
- Hakiki, R., & Setiana, A. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat (Uptd Puskesmas) Pagerageung Kabupaten Tasikmalaya. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(8), 3085–3094.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayah, S. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 3 Muara Bungo. *Jurnal Tunas Pendidikan*, 3(2), 54–63. <https://doi.org/10.52060/pgsd.v3i2.473>
- Kesuma, B., & Syamsuddin, H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinandemokratis Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Panin Bank Cabang Atmo Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 4(2), 103. <https://doi.org/10.35908/jeg.v4i2.758>
- Logahan. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerjadan Stres Pekerjaan Terhadap Kinerja Pekerja di PT Nemanac Rendem. *Jurnal Tarakanita*, 1(1).
- Margareth. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Pada Divisi Network Management PT. Indosat). *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 1(1).
- Martha. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Tetap Bagian Admin Dan Sales Counter Auto 2000 Malang-Sutoyo). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1).
- Putra. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja studi pada Pegawai PT Naraya Telematika Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(1).
- Senen, S., Krisnaldy, K., & Ishak, G. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi (Studi Kasus Yayasan Nurul Ihsan). *Jurnal Arastirma*, 1(1), 165–172. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10072>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : ALFABETA.
- Tomi, R. T., Siae, J., Winda, O., & Panjaitan, O. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis , motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor bapelkes provinsi kalimantan tengah *The influence of democratic leadership style , motivation and work discipline on employee performance at bapelkes . 2(2)*, 116–128.