



KEPEMIMPINAN, KONDISI LINGKUNGAN PADA MOTIVASI KERJA DALAM PENCAPAIAN KINERJA PEGAWAI DINAS PMPTSP DI KOTA DEPOK

Oleh : Dadan Fajar Respati*, Besar Agung Martono**, Titing Widyastuti***, Estuti Fitri Hartini****
email : estufitrihartini@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to evaluate the impact of leadership on employee work motivation, the impact of the work environment on employee motivation, the influence of leadership on employee performance, the influence of the work environment on employee performance, and the impact of work motivation on employee performance. This research is quantitative in nature and involves a non-probability sampling technique with 76 respondents. Data were collected using primary data with an ordinal scale. Data analysis included validity tests, reliability tests, classic assumption tests, simple linear regression analysis with path analysis, and hypothesis testing as well as model fit tests. The results of the study indicate that leadership has a positive impact on employee work motivation, the work environment has a positive impact on employee work motivation, leadership has a positive impact on employee performance, the work environment has a positive impact on employee performance, and work motivation has a positive impact on employee performance.

Keywords: Performance, leadership, environment, motivation.

PENDAHULUAN

Kinerja melibatkan sikap mental dan perilaku yang mengutamakan peningkatan kualitas pekerjaan dari waktu ke waktu. Seorang pegawai memiliki kebanggaan dan kepuasan pribadi ketika mencapai prestasi berdasarkan kinerja yang diberikan kepada organisasi. Kinerja yang baik diinginkan di lingkungan kerja, di mana pegawai akan mencapai prestasi yang baik jika kinerjanya sesuai dengan standar yang ditetapkan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Penilaian kinerja digunakan untuk menentukan nilai, kualitas, atau status dari beberapa objek atau barang. Tujuan utama penilaian kinerja sumber daya adalah meningkatkan efisiensi dan aktivitas kerja pegawai dalam mencapai target program kerja yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja pegawai dapat dilakukan melalui Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang merupakan target individu yang ditetapkan untuk setiap individu. Penilaian SKP mencakup aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya. Dalam SKP tersebut, terdapat perbandingan antara pencapaian aktual dengan target yang ditetapkan untuk masing-masing pegawai. Selain itu, penilaian juga mencakup perilaku kerja pegawai seperti orientasi pelayanan,

integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan.

Beberapa kendala dan hambatan dalam mencapai sasaran strategisnya, belum optimalnya pelaksanaan promosi investasi Kota Depok terkait pandemik Covid-19; tidak terlaksananya penyusunan profil investasi Kota Depok; tidak optimalnya kualitas pelayanan perizinan selama masa pandemik Covid-19 sehingga mempengaruhi proses penertibatan layanan perizinan. Belum adanya pencapaian kinerja secara keseluruhan disebabkan proses penyelesaian perizinan yang memakan waktu yang cukup lama; keterbatasan petugas survei lapangan dan sumber daya aparatur secara kuantitas, mengakibatkan proses pelayanan belum optimal dan belum secara lebih efektif; masih adanya pemohon yang tidak segera membayar retribusi SKRD/SSRD sehingga tidak dapat diproses ke pencetakan SK karena SK izin baru bisa dicetak apabila ada bukti pembayaran Bank BJB atas SKRD/SSRD yang telah dibayarkan oleh Pemohon; pemberlakuan jadwal kerja WHF dan WFO selama masa pandemik menyebabkan proses penerbitan SK perizinan mengalami penurunan dari segi waktu penyelesaian.

* Dosen Universitas IPWIJA ** Dosen Universitas IPWIJA

*** Dosen Universitas IPWIJA **** Dosen Universitas IPWIJA

Kinerja pegawai merupakan hal yang utama yang dilihat organisasi untuk melakukan penilaian dan evaluasi kerja. Oleh karena itu kinerja pegawai dianggap sebagai bagian terpenting oleh organisasi karena hal tersebut bersangkutan langsung dengan hasil kemampuan dan keterampilan semua sumber daya manusia organisasi yang merupakan otak utama organisasi untuk membantu pencapaian tujuan utama organisasi. Menurut Wibowo (2016:7), kinerja merupakan sebuah proses pelaksanaan suatu pekerjaan dari apa saja yang dikerjakan sampai bagaimana cara mengerjakannya hingga hasil yang diperoleh dari proses tersebut. Dapat diketahui bahwa kinerja memiliki hubungan dengan hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi atau organisasi yang bersangkutan dengan kualitas, kuantitas dan juga ketepatan waktu seorang pegawai ketika melaksanakan pekerjaannya.

Kinerja pegawai akan tercapai apabila faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja dapat dipenuhi oleh organisasi. Namun gejala-gejala diatas menunjukkan secara faktual hal tersebut belum bisa dipenuhi oleh organisasi. Beberapa kemungkinan belum maksimalnya kinerja pegawai disebabkan oleh faktor kepemimpinan; faktor motivasi; faktor lingkungan kerja.

Sedangkan hal lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai terlepas dari pengamatan atau belum teridentifikasi secara jelas dan diasumsikan sebagai faktor-faktor yang berpengaruh secara konstan terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian Artino dan Nurohman (2022) kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, jika kepemimpinan organisasi mampu mempengaruhi kinerja pegawai maka dapat meningkatkan kinerja pegawai, pegawai telah termotivasi atau adanya dorongan dalam diri pegawai dalam bekerja maka meningkatkan kinerja pegawai, dan lingkungan kerja kondusif, nyaman, tenang dan aman maka meningkatkan kinerja pegawai. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi dari pegawai itu sendiri.

Robbins dan Coulter (Budi Lestari & Nugraheni, 2014:8) motivasi adalah proses seorang individu memperoleh energi, mengarahkan menuju tercapainya suatu tujuan. Kinerja pegawai dapat meningkat atau menurun dipengaruhi adanya dorongan dari dalam diri pegawai berupa motivasi. Motivasi yang besar seorang pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai, sebaliknya motivasi yang rendah dapat menurunkan kinerja pegawai.

Rendahnya motivasi kerja juga disebabkan beberapa faktor seperti kepemimpinan dan lingkungan kerja. Sejalan dengan penelitian terdahulu Loveana Syaifora (2019) hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Nurul Amalia (2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang dalam sikap kepemimpinan, karena pada dasarnya bawahan dalam bekerja termotivasi dari seperangkat kebutuhan sebagai kekuatan untuk menghasilkan dorongan atau semangat kerja. Menurut Stoner (dalam Handoko, 2015:294) kepemimpinan manajerial didefinisikan sebagai proses membimbing yang berdampak pada tindakan sekelompok orang yang saling bergantung dalam perannya karena itu pegawai selalu mengikuti kebijakan-kebijakan. Pemimpin harus memiliki pengetahuan untuk dapat melakukan tugas-tugasnya sebagai pemimpin juga menerapkan gaya kepemimpinan berdasarkan apa yang telah dipelajari untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Jadi dasarnya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai aturan, bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi. Gagasan-gagasan yang dimiliki oleh pemimpin merupakan gagasan sendiri tidak meniru ataupun menjiplak. Kinerja pegawai ditentukan oleh sejauh mana pemimpin bisa menggerakkan semangat kerja pegawai sebagai anak buahnya. Namun, meskipun seorang pemimpin bertindak secara cakap dalam mengelola organisasi, tidak secara otomatis pegawai memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dalam organisasi. Lingkungan yang mampu memberikan rangsangan yang baik terhadap potensi kecerdasan pegawai dalam suasana yang kondusif dan menyenangkan dapat meningkatkan perkembangan kreativitas pegawai. Terutama, kegiatan yang dilakukan dalam lingkungan kerja haruslah menarik dan menyenangkan untuk menjaga motivasi pegawai.

Menurut Sunyoto (2015:38), lingkungan kerja memiliki peran penting dalam aktivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik atau kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi akan berdampak pada kinerja pegawai. Sedarmayanti (2017:28) menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik mencakup semua faktor fisik di sekitar tempat kerja yang dapat

mempengaruhi pegawai secara langsung atau tidak langsung. Sementara itu, lingkungan kerja nonfisik melibatkan semua aspek hubungan kerja, baik dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan.

Lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan pegawai bekerja lebih bersemangat sehingga hasil kerjanya lebih memuaskan. Lingkungan kerja ini mampu memberikan dan meningkatkan motivasi kerja pegawai karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap pegawai yang melaksanakan pekerjaan. Sutrisno (dalam Andamdewi, 2013) mengemukakan bahwa faktor ekstern yang mempengaruhi motivasi pegawai yaitu: kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervise yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab serta peraturan yang fleksibel. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, adanya pertukaran udara dan tata ruang yang baik merupakan suatu lingkungan kerja yang kondusif yang dapat menciptakan dan meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara optimal.

Menurut Moekijat (2009), sebuah organisasi dengan lingkungan kerja yang baik dan nyaman mampu memberikan motivasi kepada pegawai untuk meningkatkan kinerja dan prestasi mereka. Kondisi kerja yang baik juga membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan prestasi pegawai. Selain lingkungan kerja yang kondusif, prestasi kerja pegawai juga memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Jika lingkungan kerja tidak kondusif, pegawai dapat mengalami stres yang pada akhirnya akan berdampak negatif pada prestasi kerja mereka.

Namun, Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) di Kota Depok masih menghadapi fenomena-fenomena yang berdampak pada lingkungan kerja. Proses kerja yang monoton menyebabkan rasa bosan dan kelelahan pada pegawai, yang berujung pada penurunan kreativitas dan produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang kurang nyaman juga berdampak pada rendahnya semangat pegawai, yang berakibat pada penurunan prestasi kerja. Faktor-faktor lingkungan fisik seperti iklim kerja, kebisingan, penerangan, dan getaran juga dapat mempengaruhi tingkat kreativitas dan produktivitas kerja. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Juanda, Zulfadil, dan Samsir (2018) serta Hartati dan Pandi Putra (2022) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sejauh ini belum ada penelitian mengenai kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu di Kota Depok, dan berdasarkan kesenjangan antara teori dan kenyataan yang diuraikan diatas, peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian terhadap beberapa faktor yang mungkin menjadi penentu kinerja pegawai dan faktor manakah yang paling menentukan kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu di Kota Depok. Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan akan menghasilkan konsep yang lebih jelas dan mendalam mengenai pengaruh faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik terhadap kinerja pegawai yang mungkin selama ini belum dapat dipenuhi oleh pihak organisasi. Dan diharapkan juga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi organisasi berupa alternatif pemecahan masalah dalam hal kinerja pegawai yang dapat dijadikan masukan dalam pengambilan keputusan dan kebijaksanaan organisasi

Tujuan Penelitian

Arah penelitian untuk menganalisa kepemimpinan, kondisi lingkungan pada motivasi dalam pencapaian kinerja pegawai PMPTSP Di Kota Depok

TINJAUAN TEORI/LITERATUR RIEW Kinerja

Kinerja sebagai perilaku yang ditunjukkan individu sebagai bentuk hasil prestasi kerja (Lestari, 2018:309). Dimensi kinerja Miner dalam Edison (2017:192) Kualitas meliputi tingkat kesalahan, kerusakan, dan kecermatan dalam menjalankan tugas; Kuantitas mencakup jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan; Penggunaan waktu dalam kerja melibatkan aspek ketidakhadiran, keterlambatan, dan efektivitas waktu kerja; Kerja sama dengan rekan kerja dalam melaksanakan tugas.

Kinerja pegawai adalah hasil dari sejauh mana seseorang mencapai tujuan dan tugas-tugas pekerjaannya. Kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja adalah tiga faktor penting yang dapat secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai di sebuah organisasi. Kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, kepemimpinan memiliki peran krusial dalam membentuk budaya kerja, arah strategis, dan motivasi pegawai. Gaya kepemimpinan yang baik dapat memberikan panduan, inspirasi, dan dukungan kepada pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan yang produktif dan kreatif, memfasilitasi kerjasama, dan membantu pegawai

merasa dihargai dalam kontribusi mereka. Sebaliknya, kepemimpinan yang tidak efektif dapat menyebabkan ketidakjelasan, konflik, dan kurangnya motivasi di antara pegawai; lingkungan kerja, lingkungan kerja mencakup berbagai aspek, seperti budaya perusahaan, iklim kerja, struktur organisasi, dan hubungan antar kolega. Lingkungan yang positif dan mendukung akan meningkatkan rasa percaya diri, kepuasan kerja, dan semangat kerja pegawai. Sebaliknya, lingkungan yang toksik atau stres dapat menghambat kinerja, mengurangi produktivitas, dan bahkan menyebabkan masalah kesehatan mental; motivasi kerja, motivasi kerja adalah dorongan internal atau eksternal yang mendorong pegawai untuk mencapai tujuan dan tugas mereka. Motivasi yang tinggi akan meningkatkan dedikasi, inisiatif, dan ketekunan dalam mencapai hasil yang diharapkan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja termasuk pengakuan atas prestasi, kesempatan untuk berkembang, insentif finansial, dan perasaan bahwa pekerjaan mereka memiliki arti dan dampak positif.

Ketiga faktor ini saling terkait dan saling mempengaruhi. Kepemimpinan yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi kerja pegawai. Begitu juga, motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan respons terhadap kepemimpinan yang efektif, membentuk lingkungan kerja yang lebih baik, dan meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi. Dalam mengelola sumber daya manusia, penting bagi organisasi untuk memahami bagaimana faktor-faktor ini berinteraksi dan berupaya menciptakan lingkungan yang mendukung dan memotivasi pegawai agar dapat mencapai kinerja yang optimal

Motivasi

Tergeraknya individu atau kelompok dalam suatu aktivitas, yang terinspirasi dan dengan sukarela mengerjakannya sehingga memberikan dampak baik kepada tujuan (Afandi:2018). Ada 5 hal kebutuhan dasar manusia yang dapat memberikan motivasi Robbin dan Judge (2016:154) Kebutuhan Fisiologis, meliputi rasa lapar, haus, berlidung, seksual dan kebutuhan fisik lainnya; Kebutuhan Rasa Aman, meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional; Kebutuhan Penghargaan, meliputi penghargaan internal seperti hormat diri, otonomi dan pencapaiannya serta faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status pengakuan dan perhatian; Kebutuhan Sosial, meliputi rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan dan persahabatan.

Motivasi kerja akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Apabila seseorang pegawai yang setiap hari bekerja disebuah perusahaan dan memiliki motivasi kerja yang baik tentunya akan memberikan dampak positif pada loyalitas dan produktivitas karyawan dan tentunya karyawan tersebut akan memiliki kinerja yang baik pula karena motivasi kerja sendiri memiliki dampak positif terhadap kinerja. Menurut Mangkunegara (2016:27) mengatakan bahwa motivasi kerja terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi kerja merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). David Mc. Clelland (dalam Mangkunegara, 2016:28) mengemukakan penelitiannya tentang pencapaian kinerja, bahwa individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi untuk mencapai kinerja dapat dibedakan menjadi empat ciri, yakni individu senang bekerja dan menyukai tantangan, bertanggung jawab, inovatif dan merasa puas bila melakukan pekerjaannya dilakukan sendiri. Ke empat ciri tersebut mempengaruhi kinerja individu yang ada.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Juanda, Mardiana, Anismadiyah, Soepandi (2020) Lidya Seventina Ompusunggu, Kusmiyanti (2021), Muhammad Rizal M Basalamah, Irwan Yantu, Robiyati Podungge (2022) menunjukkan bahwa terdapat motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kepemimpinan

Sumberdaya manusia merupakan modal yang vital dalam kesuksesan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan (Bintoro dan Daryanto, 2017), pentingnya sinergitas antara atasan dan bawahan dalam penyusunan rencana hingga evaluasi akhir. Seorang pimpinan berperan penting dalam organisasi, pemimpin mampu memberikan pengaruh anggotanya dalam menjalankan tujuan (2018:57). Ada beberapa dimensi dalam penilaian kepemimpinan diantaranya keterampilan teknis, keterampilan manusiawi, keterampilan konseptual, (Suryoto 2016:39) ada beberapa fungsi kepemimpinan (2016:34) Fungsi Instruksi: Kepemimpinan berperan sebagai komunikator yang memberikan instruksi kepada anggota kelompok untuk melaksanakan tugas dengan efektif. Pemimpin harus memiliki kemampuan untuk memotivasi dan menggerakkan orang lain agar mau melaksanakan perintah; Fungsi Konsultasi: Pemimpin melakukan komunikasi dua arah dengan anggota kelompok dalam proses pengambilan keputusan.

Pemimpin berkonsultasi dengan anggota kelompok yang memiliki informasi yang diperlukan untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan yang telah ditetapkan; Fungsi Partisipatif: Pemimpin mendorong aktifitas dan keterlibatan anggota kelompok, baik dalam pengambilan keputusan maupun pelaksanaannya. Partisipasi dilakukan dalam kerangka kerjasama yang terarah, tanpa campur tangan atau mengambil alih tugas orang lain; Fungsi Delegasi: Pemimpin memberikan wewenang kepada anggota kelompok untuk membuat keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan; Fungsi Pengendalian: Kepemimpinan yang efektif mengimplementasikan fungsi pengendalian melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

Sebagai komunikator, kepemimpinan memiliki peran penting dalam menentukan apa yang perlu dilakukan, bagaimana melakukannya, kapan melakukannya, dan di mana tugas tersebut harus dilaksanakan agar keputusan dapat dijalankan secara efektif. Untuk menjadi pemimpin yang efektif, diperlukan kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah dan meningkatkan kinerja mereka. Kepemimpinan melibatkan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain sehingga mereka bekerja sesuai dengan tujuan yang ditetapkan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja karyawan. Dalam konteks ini, kepemimpinan berperan sebagai penggerak utama dalam mencapai hasil yang diinginkan melalui koordinasi, motivasi, dan pengarahan yang efektif.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Febriansyah, Saptaningsih Sumarmi, Siswoyo Haryono (2020), Wit Anggraini, Y., Nugroho, P. J., & Berliani, T. (2021), Sundung Gurning, Irvan Irvan (2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan Kerja

Lingkungan pendukung dari keberhasilan berkerja secara optimal, aktivitas dalam kondisi nyaman tentu yang paling diinginkan pegawai (Afandi:2017). Kelengkapan fasilitas dan sarana sebagai penunjang kegiatan kerja yang penting (Sedarmayanti, 2017:23). Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja (Siagian, 2016:63) yaitu bangunan tempat kerja, ruang kerja yang lega, ventilasi pertukaran udara, tersedianya tempat ibadah

keagamaan, tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum. Sedarmayanti (2017, 21) menjelaskan dimensi lingkungan kerja: Faktor Lingkungan Kerja Fisik; Penerangan; Temperatur; Sirkulasi Udara; Kebisingan; Tata Warna Ruangan; Keamanan Kerja; Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik; Hubungan dengan rekan kerja; Hubungan dengan pimpinan; Hubungan dengan bawahan.

Lingkungan merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh organisasi. Lingkungan kerja ditempat kerja penerapannya harus sesuai dengan kebutuhan karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, nyaman dan menyenangkan dapat membuat karyawan bekerja dengan tenang, merasa betah untuk berada ditempat kerja serta giat dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Siagian (2016:56) lingkungan kerja dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga berdampak pada baiknya kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Juanda, Sunarya, Padeli, & Oktaviona (2021), Oktovan Ghalib, Poerwita (2020), Harlina Kurniaty (2021) menunjukkan bahwa terdapat lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi

Sebagai komunikator dan penggerak, kepemimpinan memainkan peran kunci dalam mengarahkan, memotivasi, dan meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan efektif melibatkan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar mereka bekerja sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Ini melibatkan keterampilan komunikasi yang baik, pemahaman motivasi individu, dan kemampuan dalam mengelola konflik dan memfasilitasi kerjasama. Melalui pendekatan yang inspiratif dan lingkungan yang mendukung, seorang pemimpin dapat mendorong karyawan untuk mencapai hasil yang lebih baik dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Keterkaitan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja bahwasanya gaya kepemimpinan mengandung arti kemampuan memotivasi kompetensi bawahan antara lain tercermin dari motivasi kerjanya. Bawahan bekerja disebabkan oleh dua kemungkinan, yaitu benar-benar terpanggil untuk berbuat atau

karena diharuskan untuk melakukan tugas-tugas itu. Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi manusia dalam bekerja, antara lain bahwa manusia mempunyai seperangkat kebutuhan, mulai kebutuhan paling dasar sampai ke kebutuhan yang paling tinggi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang dalam sikap kepemimpinan, karena pada dasarnya bawahan dalam bekerja termotivasi dari seperangkat kebutuhan sebagai kekuatan untuk menghasilkan dorongan atau semangat kerja.

Hal di atas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syukur S. Mendrofa, Samalua Waoma (2021), Syaifora (2019) hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai.

H1: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Pegawai Dinas Penanaman Modal dan pelayanan Terpadu Satu Pintu di Kota Depok

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja organisasi dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang akhirnya berpengaruh terhadap produktivitas motivasi kerja. Lingkungan yang baik akan meningkatkan kerja, begitupula sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang tenang, akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat mempengaruhi karyawan untuk lebih termotivasi dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerjanya agar lebih efektif dan efisien, sehingga lingkungan kerja maupun motivasi kerja dapat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan terpenuhinya berbagai kebutuhan karyawan baik kebutuhan existence needs, relatedness needs maupun growth needs serta didukung adanya lingkungan kerja yang baik tentu akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja para karyawan

Hal di atas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ngatno (2018), Asnawi (2020), Amalia (2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

H2: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Pegawai Dinas Penanaman Modal dan pelayanan Terpadu Satu Pintu di Kota Depok

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Sebagai komunikator, kepemimpinan memiliki peran penting dalam menentukan apa yang perlu dilakukan, bagaimana melakukannya, kapan melakukannya, dan di mana tugas tersebut harus dilaksanakan agar keputusan dapat dijalankan secara efektif. Untuk menjadi pemimpin yang efektif, diperlukan kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah dan meningkatkan kinerja mereka. Kepemimpinan melibatkan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain sehingga mereka bekerja sesuai dengan tujuan yang ditetapkan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja karyawan. Dalam konteks ini, kepemimpinan berperan sebagai penggerak utama dalam mencapai hasil yang diinginkan melalui koordinasi, motivasi, dan pengarahan yang efektif.

Hal di atas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Febriansyah, Saptaningsih Sumarmi (2020), Wit Anggraini, Y., Nugroho, P. J., & Berliani (2021), Sundung Gurning (2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

H3: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan pelayanan Terpadu Satu Pintu di Kota Depok

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh organisasi. Lingkungan kerja ditempat kerja penerapannya harus sesuai dengan kebutuhan karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, nyaman dan menyenangkan dapat membuat karyawan bekerja dengan tenang, merasa betah untuk berada ditempat kerja serta giat dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Sondang (2016:56) lingkungan kerja dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga berdampak pada baiknya kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Juanda, Zulfadil (2018),

Ghalib & Sary (2020), Kurniaty (2021) menunjukkan bahwa terdapat lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

H4: Lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu di Kota Depok

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Apabila seseorang pegawai yang setiap hari bekerja disebuah perusahaan dan memiliki motivasi kerja yang baik tentunya akan memberikan dampak positif pada loyalitas dan produktivitas karyawan dan tentunya karyawan tersebut akan memiliki kinerja yang baik pula karena motivasi kerja sendiri memiliki dampak positif terhadap kinerja. Menurut Mangkunegara (2016:27) mengatakan bahwa motivasi kerja terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi kerja merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). David Mc. Clelland (dalam Mangkunegara, 2016:28) mengemukakan penelitiannya tentang pencapaian kinerja, bahwa individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi untuk mencapai kinerja dapat dibedakan menjadi empat ciri, yakni individu senang bekerja dan menyukai tantangan, bertanggung jawab, inovatif dan merasa puas bila melakukan pekerjaannya dilakukan sendiri. Ke empat ciri tersebut mempengaruhi kinerja individu yang ada.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Juanda, Zulfadil, (2018), Lidya Seventina Ompusunggu (2021), Basalamah et al., (2022) menunjukkan bahwa terdapat motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

H5: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan pelayanan Terpadu Satu Pintu di Kota Depok

Gambar 1. Kerangka/Konstelasi



Diolah penulis

METODE PENELITIAN

Sampel penelitian sebanyak 78 responden, desain penelitian menggunakan analisis jalur, metode analisis menggunakan analisis regresi.

Sampel Penelitian

Sampel penelitian sebanyak 78 orang yang keseluruhnya adalah pegawai dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu di Kota Depok

Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel penelitian dapat dikemukakan sebagai berikut:

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel/ Konsep	Indikator	Skala
Kepemimpinan (X1) Kepemimpinan suatu kemampuan maupun keahlian yang ada pada seseorang dalam menggerakkan atau memotivasi suatu individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan pesan dapat dipahami dan dapat mempengaruhi penerima pesan Sumber: Sunyoto (2016:39)	- Keterampilan Teknis (Technical Skill) - Keterampilan Manusiawi (Human Skill) - Keterampilan Konseptual (Conceptual Skill)	ordinal
Lingkungan Kerja (X2) Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Sumber: Sedarmayanti (2017:21)	- Lingkungan kerja fisik - Lingkungan Kerja Non Fisik	ordinal
Motivasi Kerja (Y) Motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan yang menciptakan kegairahan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki. Sumber: Maslow dalam Robbins dan Judge (2016:154)	- Kebutuhan Fisiologi - Kebutuhan rasa aman - Kebutuhan Penghargaan - Kebutuhan Sosial - Kebutuhan Aktualisasi Diri	ordinal
Kinerja Pegawai (Z) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	- Kuantitas kerja - Kualitas hasil - Kerjasama - Tanggungjawab - Inisiatif	ordinal

Metode Analisis

Untuk menguji data dilakukan uji validitas dan reliabilitas, kemudian dilakukan uji asumsi klasik dan Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier sederhana dengan analisis path.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil penelitian uji validitas kepemimpinan menunjukkan 9 pernyataan dari 10 pernyataan adalah valid, variabel lingkungan 10 pernyataan valid, variabel motivasi 10 pernyataan valid, dan variabel kinerja dengan 10 pernyataan seluruhnya valid. Hasil uji reliabilitas baik variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi dan kinerja seluruhnya reliabel. Dapat dilihat pada tabel berikut:

Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik normalitas dinyatakan data berdistribusi normal dengan nilai asymp sig. (2-tailed) sebesar 0,069. Uji multikolinieritas, bahwa model regresi tidak terdapat masalah multikolinieritas ditunjukkan dengan nilai VIF kepemimpinan 1,567 lingkungan 2,042 dan motivasi 2,599. Uji autokorelasi menunjukkan nilai durbin watson sebesar 2,295 yang berada di rentang $1,681 < 2,295 < 2,319$, artinya tidak terjadi autokorelasi. Uji heteroskedastisitas, tidak adanya indikasi heteroskedastisitas dalam model yang digunakan karena titik-titik tidak membentuk pola yang teratur dan tersebar secara acak baik di atas maupun di bawah nilai 0 pada sumbu Y.

Analisis Deskriptif

Berdasarkan statistik deskriptif bahwa rata-rata kepemimpinan adalah cukup baik dengan nilai 40,342, rata-rata lingkungan kerja adalah baik dengan nilai 44,0658, sama halnya dengan rata-rata motivasi dengan nilai 49, 9474 dan nilai rata-rata kinerja sebesar 48, 474.

Hasil Regresi linier sederhana

Hasil koefisien regresi linear sederhana untuk variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi dan kinerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Regresi Linier

Variabel	Konstanta	Koefesien	Uji Parsial	Koefesien determinasi
Kepemimpinan (X1) terhadap Motivasi (Y)	27,613	0,554	0,000	0,362
Lingkungan (X2) terhadap Motivasi (Y)	28,973	0,476	0,000	0,510
Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja (Z)	29,904	0,584	0,000	0,337
Lingkungan (X2) terhadap Kinerja (Z)	25,463	0,522	0,000	0,514
Motivasi (Y) terhadap Kinerja (Z)	3,655	0,897	0,000	0,674

Sumber : hasil SPSS

Pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap motivasi (Y) sebesar 0,554; pengaruh lingkungan terhadap motivasi (Y) sebesar 0,476; kepemimpinan (X1) terhadap kinerja (Z) sebesar 0,584; pengaruh lingkungan (X2) terhadap kinerja (Z) sebesar 0,522 dan pengaruh motivasi (Y) terhadap kinerja (Z) sebesar 0,897, dapat dilihat bahwa pengaruh tertinggi adalah motivasi terhadap kinerja.

Koefesien determinasi

Kontribusi variabel kepemimpinan (X1) terhadap motivasi (Y) sebesar 36,2%; kontribusi variabel lingkungan kerja (X2) terhadap motivasi (Y) sebesar 51%; kontribusi variabel kepemimpinan (X1) terhadap kinerja (Z) sebesar 33,7%; kontribusi variabel motivasi (Y) terhadap kinerja (Z) sebesar 67,4%, dapat dilihat pada tabel diatas.

Tabel 2. Analisis Path (Analisis Jalur)

Variabel	Langsung	Tidak Langsung	Total	
X ₁	Ke Z =0.135	(0.359)(0.550) = 0.185	0.320	0.185> 0.135
X ₂	Ke Z =0.226	(0.559)(0.550) = 0.307	0.553	0.307> 0.266
Y	Ke Z =0.550		0.550	

Sumber: hasil SPSS

Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Z) melalui motivasi kerja (Y), menunjukkan nilai koefisien jalur total sebesar 0.135, dan nilai koefisien jalur tidak langsung variabel Motivasi (Y) sebagai interveningnya adalah 0.185, bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai melalui faktor Motivasi Kerja, dengan total pengaruh sebesar 0.320. Hasil ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki peran yang memperkuat hubungan Kepemimpinan dan kinerja pegawai.

Terdapat pengaruh lingkungan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui motivasi (Z) ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur total sebesar 0.226. Selain itu, terdapat pengaruh tidak langsung Lingkungan (X2) terhadap kinerja (Y) melalui Motivasi (Z) sebagai variabel intervening, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.307. Dengan demikian, pengaruh tidak langsung Lingkungan (X2) terhadap Motivasi Kerja (Z) merupakan hasil dari hubungan antara Lingkungan (X2) dan Kinerja Pegawai (Y), yang mempengaruhi Motivasi Kerja (Z).

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji parsial dinyatakan signifikan karena menghasilkan nilai $0,000 < 0,05$, variabel kepemimpinan (X1) terhadap motivasi (Y) sebesar 0,000; kontribusi variabel lingkungan kerja (X2) terhadap motivasi (Y) sebesar 0,000; kontribusi variabel kepemimpinan (X1) terhadap kinerja (Z) sebesar 0,000; kontribusi variabel motivasi (Y) terhadap kinerja (Z) sebesar 0,000, dapat dilihat dapat dilihat pada tabel diatas.

PEMBAHASAN

Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi

Kepemimpinan yang dinilai dari tanggung jawab kepemimpinan, perilaku pemimpin, kemampuan untuk berfikir, dan rencana jangka panjang memainkan peran penting dalam mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Berikut penjelasan lebih detail tentang masing-masing elemen kepemimpinan dan implikasinya terhadap motivasi kerja.

Tanggung jawab kepemimpinan: Tanggung jawab kepemimpinan merujuk pada kesadaran seorang pemimpin akan peran dan tanggung jawabnya terhadap organisasi dan karyawan. Seorang pemimpin yang bertanggung jawab akan memiliki komitmen yang kuat terhadap keberhasilan tim dan akan mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk memastikan tujuan organisasi tercapai. Dalam konteks motivasi kerja, tanggung jawab kepemimpinan menciptakan rasa kepercayaan dan kestabilan di antara karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja dengan tekun dan berdedikasi.

Perilaku pemimpin: Perilaku pemimpin adalah cara pemimpin berinteraksi dengan karyawan dan menunjukkan kepemimpinan mereka sehari-hari. Pemimpin yang menunjukkan sikap positif, integritas, empati, dan komunikasi yang efektif dapat menciptakan iklim kerja yang mendukung dan memberdayakan. Dalam konteks motivasi kerja,

perilaku pemimpin yang baik dapat membangkitkan rasa keterhubungan, kepercayaan, dan rasa hormat di antara karyawan. Hal ini mendorong motivasi intrinsik mereka, karena mereka merasa dihargai dan diberdayakan oleh pemimpin mereka.

Kemampuan untuk berfikir: Kemampuan pemimpin untuk berfikir secara strategis dan analitis memiliki implikasi penting terhadap motivasi kerja. Pemimpin yang mampu melihat gambaran besar, mengidentifikasi peluang, dan mengatasi tantangan dengan pendekatan yang cerdas dan inovatif dapat memberikan arah yang jelas bagi karyawan. Melalui pemikiran yang rasional dan terencana, pemimpin mampu merancang strategi yang efektif dan mengoptimalkan sumber daya organisasi. Ini memberikan keyakinan kepada karyawan bahwa pekerjaan mereka memiliki arti dan dampak, yang meningkatkan motivasi intrinsik mereka.

Rencana jangka panjang: Rencana jangka panjang yang disusun oleh pemimpin membantu dalam menciptakan visi yang kuat dan jelas tentang masa depan organisasi. Dengan memiliki rencana yang terstruktur dan terarah, pemimpin memberikan arah yang konsisten kepada karyawan. Hal ini memberikan kepastian dan motivasi intrinsik karena karyawan memiliki pemahaman yang lebih baik tentang tujuan jangka panjang dan bagaimana kontribusi mereka berkontribusi pada pencapaian tujuan tersebut. Rencana jangka panjang juga menciptakan stabilitas dan kontinuitas dalam organisasi, yang penting untuk mempertahankan motivasi kerja yang tinggi.

Implikasi dari elemen-elemen kepemimpinan ini terhadap motivasi kerja adalah peningkatan motivasi intrinsik dan ekstrinsik karyawan. Dalam lingkungan yang dipimpin dengan baik, karyawan merasa terhubung dengan tujuan organisasi, merasa dihargai, dan memiliki kepercayaan terhadap pemimpin mereka. Motivasi intrinsik mereka diperkuat oleh rasa kepuasan, pencapaian, dan pertumbuhan pribadi yang mereka alami melalui pekerjaan mereka. Sementara itu, motivasi ekstrinsik ditingkatkan melalui pengakuan, kompensasi yang adil, dan peluang pengembangan yang ditawarkan oleh pemimpin.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Bagiatius (2019), Mendrofa dkk (2021), Syaifora (2019),

Lingkungan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja

Lingkungan kerja yang baik memiliki pengaruh signifikan pada motivasi kerja karyawan. bagaimana mereka mempengaruhi motivasi kerja, beserta implikasinya:

Lingkungan yang baik yang memiliki Penerangan yang memadai di tempat kerja sangat penting. Pencahayaan yang cukup membantu meningkatkan konsentrasi, mengurangi kelelahan mata, dan menciptakan suasana yang nyaman. Jika lingkungan kerja kurang terang, karyawan mungkin merasa sulit untuk melihat dengan jelas, yang dapat mengganggu pekerjaan mereka dan menurunkan motivasi. Implikasinya adalah perusahaan perlu menyediakan penerangan yang memadai, seperti lampu yang cukup terang dan penempatan yang tepat, sehingga karyawan dapat bekerja dengan efektif dan tetap termotivasi; Suhu di lingkungan kerja juga memiliki dampak signifikan pada motivasi kerja. Suhu yang terlalu panas atau terlalu dingin dapat mengganggu kenyamanan dan fokus karyawan. Jika suhu tidak nyaman, karyawan dapat menjadi lelah atau terganggu, yang dapat mempengaruhi produktivitas dan motivasi mereka. Implikasinya adalah perusahaan perlu menjaga suhu yang nyaman di tempat kerja, baik melalui pengaturan pemanas dan pendingin udara yang efektif maupun dengan memberikan fleksibilitas untuk karyawan mengatur pakaian mereka agar sesuai dengan suhu lingkungan; sirkulasi udara yang baik sangat penting untuk menjaga kualitas udara di tempat kerja. Udara segar dan bersih membantu menjaga kesehatan dan kenyamanan karyawan. Jika sirkulasi udara buruk, udara dalam ruangan dapat terasa lembap, berbau tidak sedap, atau tercemar, yang dapat mengganggu kesejahteraan dan motivasi karyawan. Implikasinya adalah perusahaan harus memastikan ada sistem ventilasi yang memadai, termasuk ventilasi alami atau buatan, untuk mengoptimalkan sirkulasi udara di tempat kerja dan menjaga kualitas udara yang baik; kebisingan di tempat kerja dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Tingkat kebisingan yang tinggi dapat mengganggu konsentrasi, menghalangi komunikasi, dan menciptakan stres. Hal ini dapat menurunkan produktivitas dan motivasi karyawan. Implikasinya adalah perusahaan perlu mengurangi kebisingan yang tidak perlu di tempat kerja dengan menggunakan desain akustik yang baik, penyerap suara, atau pengaturan ruangan yang memadai. Selain itu, penting juga untuk memberikan ruang kerja yang tenang atau area khusus untuk tugas-tugas yang memerlukan konsentrasi tinggi; keamanan kerja menjadi faktor penting dalam motivasi karyawan. Karyawan yang merasa aman di tempat kerja cenderung lebih termotivasi dan fokus pada pekerjaan mereka. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak aman atau

terdapat risiko cedera yang tinggi, karyawan dapat merasa khawatir dan stres, yang dapat menghambat motivasi dan produktivitas mereka. Implikasinya adalah perusahaan harus mengutamakan keamanan kerja dengan menerapkan kebijakan dan prosedur keselamatan yang ketat, memberikan pelatihan keselamatan yang sesuai, dan memastikan bahwa peralatan dan lingkungan kerja memenuhi standar keamanan yang diperlukan.

Implikasi dari faktor-faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi motivasi kerja adalah perusahaan dapat meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan dengan memperhatikan dan memperbaiki kondisi lingkungan kerja. Hal ini dapat berdampak positif pada motivasi karyawan, meningkatkan retensi karyawan yang lebih baik, dan menciptakan iklim kerja yang lebih positif secara keseluruhan.

Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Pentingnya peningkatan kinerja dalam suatu lingkungan organisasi. Tanggung jawab kepemimpinan merujuk pada kemampuan seorang pemimpin untuk mengambil inisiatif dan bertanggung jawab atas hasil kerja tim atau organisasi. Pemimpin yang bertanggung jawab akan mengambil keputusan yang tepat, mengatasi tantangan, dan menghadapi tanggung jawab dengan sikap yang positif. Seorang pemimpin yang bertanggung jawab mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik dan merasa dihargai, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka; Perilaku pemimpin mencakup cara pemimpin berinteraksi dengan karyawan, seperti komunikasi, dukungan, keadilan, dan empati. Pemimpin yang memiliki perilaku yang baik dapat membangun hubungan yang kuat dan positif dengan karyawan, menciptakan iklim kerja yang harmonis, dan membangun kepercayaan. Implikasinya adalah pemimpin yang memiliki perilaku yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan memberikan dukungan, umpan balik konstruktif, dan memotivasi mereka untuk mencapai hasil yang lebih baik; Kemampuan pemimpin untuk berpikir secara kritis, analitis, dan strategis sangat penting. Pemimpin yang mampu berpikir secara luas dan menyeluruh dapat merencanakan tindakan yang tepat, mengidentifikasi peluang, dan mengatasi tantangan dengan cara yang efektif. Implikasinya adalah pemimpin yang memiliki kemampuan berpikir yang baik dapat mengarahkan tim atau organisasi ke arah yang tepat, mengambil keputusan yang lebih

baik, dan mendorong karyawan untuk berpikir kritis dan berinovasi; Rencana jangka panjang merujuk pada kemampuan pemimpin untuk merencanakan visi, tujuan, dan strategi jangka panjang bagi tim atau organisasi. Pemimpin yang memiliki visi yang jelas dan rencana yang terstruktur dapat memberikan arah yang jelas kepada karyawan dan memotivasi mereka untuk bekerja menuju tujuan bersama. Implikasinya adalah pemimpin yang memiliki rencana jangka panjang dapat membantu karyawan melihat gambaran besar, memahami pentingnya peran mereka dalam mencapai tujuan, dan meningkatkan keterlibatan dan kinerja mereka.

Implikasi dari faktor-faktor kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja pegawai dapat berupa kinerja yang lebih baik, pemimpin yang bertanggung jawab, memiliki perilaku yang baik, kemampuan berpikir yang baik, dan rencana jangka panjang yang baik dapat mempengaruhi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik. Kepemimpinan yang efektif mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi maksimal, meningkatkan produktivitas, dan mencapai hasil yang lebih baik; Keterlibatan yang lebih tinggi, pemimpin yang baik dapat membangun hubungan yang kuat dengan karyawan, menciptakan iklim kerja yang positif, dan meningkatkan keterlibatan karyawan. Karyawan yang merasa dihargai, didukung, dan diberdayakan oleh pemimpin mereka cenderung memiliki keterlibatan yang lebih tinggi dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka; Peningkatan Retensi Karyawan, kepemimpinan yang baik dapat mempengaruhi retensi karyawan yang lebih baik. Karyawan cenderung tinggal lebih lama di organisasi di mana mereka memiliki pemimpin yang efektif dan memotivasi. Hal ini dapat mengurangi biaya rekrutmen dan pelatihan ulang, serta memungkinkan organisasi mempertahankan pengetahuan dan keahlian yang berharga; Pengembangan Karyawan, pemimpin yang peduli dan berkomitmen terhadap pengembangan karyawan akan memberikan kesempatan untuk pertumbuhan dan perkembangan individu. Hal ini mendorong karyawan untuk meningkatkan keterampilan mereka, mengambil tanggung jawab yang lebih besar, dan mencapai potensi mereka yang penuh. Implikasinya adalah pemimpin yang berfokus pada pengembangan karyawan dapat menciptakan tim yang terampil dan berdaya saing.

Lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, seperti yang ditunjukkan dalam penelitian. Faktor lingkungan kerja yang penting dalam menentukan kinerja pegawai meliputi Penerangan yang memadai sangat penting dalam lingkungan kerja. Pencahayaan yang cukup membantu meningkatkan konsentrasi, mengurangi kelelahan mata, dan menciptakan suasana yang nyaman. Kurangnya penerangan yang memadai dapat mengganggu efisiensi dan produktivitas pegawai. Dengan memastikan penerangan yang memadai, perusahaan dapat meningkatkan konsentrasi dan kinerja pegawai; Suhu yang tidak nyaman, baik terlalu panas atau terlalu dingin, dapat mengganggu kenyamanan dan fokus pegawai. Suhu yang nyaman penting untuk memastikan pegawai bekerja dengan baik dan mencapai kinerja optimal; Udara segar dan bersih membantu menjaga kesehatan dan kenyamanan pegawai. Sirkulasi udara yang buruk dapat mengganggu konsentrasi dan produktivitas. Mengoptimalkan sirkulasi udara melalui sistem ventilasi yang baik adalah penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang optimal; Tingkat kebisingan yang tinggi dapat mengganggu konsentrasi, menghambat komunikasi, dan menyebabkan stres. Pengurangan kebisingan yang tidak perlu melalui desain akustik yang baik atau pengaturan ruangan yang memadai dapat meningkatkan konsentrasi dan efisiensi kerja; Lingkungan kerja yang aman memberikan rasa perlindungan dan kepercayaan diri kepada pegawai, yang memungkinkan mereka untuk bekerja tanpa distraksi atau kekhawatiran. Menjaga keamanan kerja melalui kebijakan dan prosedur yang ketat membantu menciptakan lingkungan yang aman dan meningkatkan kinerja pegawai.

Implikasi dari faktor lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah meningkatnya produktivitas. Dengan memberikan lingkungan yang memadai, perusahaan dapat meningkatkan konsentrasi, kenyamanan, dan motivasi pegawai, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas mereka. Selain itu, lingkungan kerja yang baik juga dapat meningkatkan keterlibatan pegawai, retensi karyawan, dan kolaborasi tim. Pegawai akan merasa dihargai, didukung, dan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi yang lebih baik.

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan pegawai menjadi faktor penting dalam memotivasi mereka. Pemenuhan kebutuhan dasar dan psikologis, seperti sumber daya yang cukup dan lingkungan kerja yang aman, memberikan pegawai stabilitas emosional dan meningkatkan motivasi kerja; Perlakuan adil dan jaminan kehidupan juga berkontribusi terhadap motivasi kerja. Pemimpin yang memberikan perlakuan yang adil dan konsisten serta menjamin kehidupan pegawai dengan gaji yang memadai menciptakan kepercayaan dan motivasi yang tinggi; Kondisi kerja yang baik mempengaruhi motivasi kerja. Pemimpin yang menciptakan lingkungan kerja nyaman, menghindari tekanan berlebihan, dan memberikan fleksibilitas dalam waktu dan metode kerja akan meningkatkan motivasi pegawai; Hubungan yang nyaman dengan rekan kerja juga memainkan peran penting dalam motivasi kerja. Kolaborasi yang baik, kerja tim yang solid, dan komunikasi yang efektif menciptakan lingkungan sosial positif yang memperkuat motivasi pegawai; Pengakuan dan penghargaan memiliki dampak yang signifikan pada motivasi kerja. Pemimpin yang memberikan pengakuan yang tepat dan penghargaan yang memenuhi keinginan pegawai mendorong motivasi dan prestasi kerja yang lebih baik.

Implikasi dari faktor motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah peningkatan produktivitas dan keterlibatan. Pegawai yang termotivasi akan bekerja dengan semangat, meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerjaan mereka. Selain itu, motivasi kerja yang tinggi juga berkontribusi pada retensi karyawan yang lebih baik, karena pegawai merasa dihargai dan puas dengan lingkungan kerja mereka. Motivasi kerja yang tinggi juga mendorong inovasi dan kreativitas, meningkatkan kemampuan perusahaan untuk beradaptasi dan bersaing.

PENUTUP

Kesimpulan

- Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi,
- Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi,
- Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai
- Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai,
- Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai,

Saran

Saran hendaknya to the point, tidak usah menyimpulkan lagi. Isi saran terdiri dari dua hal utama yang poinnya tidak dibatasi tetapi intinya yaitu berkaitan dengan:

- Pentingnya peningkatan pemimpin yang bertanggung jawab, berperilaku positif, memiliki kemampuan berfikir yang baik, dan memiliki rencana jangka panjang yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik, berinovasi, dan mencapai tujuan organisasi.
- Dengan menerapkan perubahan yang diperlukan untuk meningkatkan lingkungan kerja, perusahaan dapat mencapai hasil yang lebih baik dalam hal kinerja dan kepuasan karyawan.
- Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, penting bagi organisasi untuk memperhatikan dan mengembangkan faktor-faktor kepemimpinan yang relevan. Dengan memperkuat kepemimpinan yang efektif, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang kondusif bagi kinerja yang baik, pertumbuhan individu, dan pencapaian tujuan organisasi.
- Untuk meningkatkan kinerja pegawai, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor lingkungan kerja yang telah disebutkan. Investasi dalam penerangan yang memadai, pengaturan suhu yang nyaman, sirkulasi udara yang baik, pengurangan kebisingan yang tidak perlu, dan keamanan kerja yang optimal adalah langkah-langkah penting yang dapat dilakukan. Dengan demikian, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memastikan kinerja pegawai yang lebih baik, dan meraih hasil yang lebih positif.
- Untuk meningkatkan kinerja pegawai, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor motivasi kerja yang telah disebutkan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang memenuhi kebutuhan dan keinginan pegawai, serta memastikan perlakuan yang adil, kondisi kerja yang baik, hubungan yang nyaman dengan rekan kerja, dan pengakuan yang memadai, perusahaan dapat mendorong motivasi kerja yang tinggi, meningkatkan kinerja pegawai, dan mencapai hasil yang lebih baik secara keseluruhan.
- Keterbatasan penelitian

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, Fathoni. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka. Cipta. 2014.
- Afandi, M. 2017. *Teori dan Praktik Penelitian Tindakan Kelas*. Semarang: Unissula Press.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Andamdewi. 2013. *Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Pegawai Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Pro*
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Artino, B. T. M. A. P., & Nurohman, D. 2022. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BSI KCP Tulungagung. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*. Vol. 5, No. 2.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Edison, Anwar, Komariyah, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.
- Eva, N., & Lestari, P. 2018. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Geotech Sistem Indonesia. V (1).
- Fajarachman, Hendra. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Savana Malang. Undergraduate thesis, Stie Malangkececwara.
- Febriansyah, Saptaningsih Sumarmi, Siswoyo Haryono 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumsel Dimediasi Motivasi Kerja. *DAYA SAING Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya* Vol. 22, No. 1, Juni 2020
- Flippo, Edwin B. 2018. *Manajemen Personalial, Gelora Askara Pratama*, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2014. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gujarati, Damodar. 2014. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jakarta: Erlangga.
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Handoko, T. Hani. 2015, *Manajemen Personalial Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hartati, dan Pandi Putra. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Parepare. *YUME: Journal of Management*, Vol.5, No.3.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Husna Purnama, Meilinda Safitri, Mira Agustina. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung, *EKOMBIS Sains Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis* Volume 5, Nomor 01, Juni 2020
- Idris, and N. Ngatno, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pt. Pln (Persero) Distribusi Jawa Tengah Dan Daerah Istimewa Yogyakarta," *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, vol. 7, no. 3, pp. 331-340, Jul. 2018.
- Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.
- Irfan Junianto, Dkk 2020. Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Gelumbang Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Pemerintahan dan Politik*. 118.
- Juanda, Zulfadil, Samsir. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Sosial Kabupaten Bengkalis. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. Vol. X. No. 3.
- Kartono, Kartini. 2018. "Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan. Abnormal Itu?". Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kiki Asnawi. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Pratama Abadi Industri Sukabumi (Studi Pada Divisi Quality Control): *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 1(3), 29–48.

- Lidya Seventina Ompusunggu, Kusmiyanti 2021. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *K I N E R J A* 18 (2), 2021 267-273.
- Loveana Syaifora. 2019. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) Riau. *Jurnal Ekonomi KIAT*. Vol. 30, No. 2.
- Mangkunegara, AA.A.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Manullang, A dan Purnamasari, AS. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pramugolf Pada Rancamaya Golf & Country Club Bogor. *Jurnal Ilmiah Binaniaga*, vol 11, no. 2.
- Mardiana. 2015. *Manajemen Produksi*. Jakarta: IPWI.
- Moehariono, 2015. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*,. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Moekijat. 2009. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Mandar. Maju,
- Nadhiyah, Rifatun. 2022. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kediri. *Jurnal Ekonomi Efektif*. Vol 4, No. 4.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional. Nomor 41 Tahun 2007, tentang Standar Proses, Jakarta: Depdiknas.
- Ricardianto, Prasadja. 2018. "Human Capital Management". Penerbit. IN. MEDIA. BOGOR.
- Riduwan. 2015. *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Riduwan. 2015. *Metode dan Teknik Menyusun Thesis*. Cetakan kedua. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok
- Rivai, Veithzal. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy. 2016. *Organizational behavior*. Fourteenth Edition. Pearson education. New Jersey 07458. 77-89*.
- Sarwono, J. dan Narimawati, U. 2015. *Membuat Skripsi, Tesis dan Disertasi dengan Partial Least Square SEM (PLS-SEM)*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Sedarmayanti. 2016. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian. P Sondang. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Bumi Aksara. Jakarta.
- Simanjuntak, B.A. 2016. *Tradisi, Agama, dan Akseptasi Modernisasi Pada Masyarakat*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Simanjuntak, P.J. 2015. *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Edisi Ketiga. Cetakan. Keempat. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukaisih, Sunarno, Sutono. 2022. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Demak. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital (MINISTAL)* Vol.1, No.3.
- Sunarya, P., Padeli, P., & Dwi Oktavionita, S. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Masa Pandemi Covid 19 (Studi Kasus Pada Pegawai Kelurahan Salembaran Jaya). *ICIT Journal*, 7(2), 190-199.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Sunyoto, Danang. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku. Seru.
- Sutikno, M. Sobry. 2014. *Pimpinan dan Gaya Kepemimpinan (Edisi Pertama)*,. Lombok: Holistica.
- Sutja, A. Dkk, 2014. *Panduan penulisan skripsi. Program studi bimbingan dan konseling FKIP*. Universitas Jambi.

- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta: Prenada Media Group.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi. Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Syukur S. Mendrofa, Samalua Waoma, Jhon Firman Fau. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan* Volume 4, Nomor 2,
- Undang-undang Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal.
- Wibowo. 2016. "Manajemen Kinerja". Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Widodo, Sri. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi*, Manggu Media, Bandung.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya. Manusia*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Winardi. 2015. *Manajemen Prilaku Organisasi*, Edisi Revisi, Prenada Media Group, Jakarta.
- Wit Anggraini, Y., Nugroho, P. J., & Berliani, T. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Tengah. *Equity In Education Journal*, 3(2), 60–66.
