

## Peran Mediasi Motivasi Pada Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam

**Asmiadi**

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia

**Syaiful Bahri**

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia

[syaifulbahri@umsu.ac.id](mailto:syaifulbahri@umsu.ac.id)

**Sjahril Effendy Pasaribu**

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia

### **Abstract**

*The purpose of this study was to examine and analyze the influence of leadership and work environment on employee performance mediated by work motivation at the DPRK Secretariat office in Subulussalam City directly or indirectly. The approach used in this study is a causal approach. The population in this study were all employees of the DPRK Secretariat office in Subulussalam City. The sample in this study used a saturated sample of 32 employees of the DPRK Secretariat office in Subulussalam City. Data collection techniques in this study used documentation, observation, and questionnaire techniques. The data analysis technique in this study used a quantitative approach using statistical analysis using the Outer Model Analysis test, Inner Model Analysis, and Hypothesis Testing. Data processing in this study using the PLS (Partial Least Square) software program. The results of this study indicate that leadership has a significant effect on employee performance, work environment has a significant effect on employee performance, work motivation has a significant effect on employee performance, leadership has a significant effect on work motivation, work has a significant effect on work motivation. And indirectly work motivation is able to mediate the influence of leadership on employee performance, work motivation is able to mediate the influence of the work environment on performance through employee satisfaction at the DPRK Secretariat office in Subulussalam City.*

### **Keywords**

*Leadership, Work Environment, Work Motivation and Performance*

## **I. PENDAHULUAN**

Dalam rangka Mewujudkan cita-cita pembangunan pemerintahan daerah yang berkelanjutan tentu membutuhkan kinerja pegawai yang berkompeten. Penilaian Kinerja pegawai dapat dilihat dari tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang di dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Kinerja merupakan suatu subjek permasalahan tersendiri, dimana kinerja sering diarahkan sebagai suatu indeks dari sesuatu yang lain, seperti pelajaran dan dorongan Kinerja pelayanan sebagaimana dicetuskan melalui semangat desentralisasi dan debirokratisasi, pada kenyataannya masih menunjukkan

tingkatan yang belum optimal. Desentralisasi yang berarti pelimpahan kewenangan pengurusan penyelenggaraan pemerintahan ke level yang lebih rendah, dan debirokratisasi yang berarti efisiensi dan fleksibilitas dalam pelaksanaan pelayanan masyarakat, masih belum menunjukkan adanya perubahan dari pola sebelumnya. Sistem kerja aparatur pemerintah daerah khususnya tingkat instansi yang terlalu birokratis, dan kurang tanggap terhadap kebutuhan pelayanan, mengisyaratkan masih belum meresapnya pemahaman perubahan paradigma penyelenggaraan pemerintahan, hal ini dapat dinilai dari belum tercapai capaian kinerja organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya berupa penyelesaian realisasi daftar usulan penyusunan dan pembentukan Qanun Kota Subulussalam yang diusulkan oleh Satuan kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kota Subulussalam di Tahun 2020.

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Kota (DPRK) merupakan salah satu Organ Pimpinan Daerah yang membantu tugas Bupati/Walikota dalam penyelenggaraan pemerintahan di bidang Pemerintahan umum dengan fungsi koordinasi, mengintegrasikan dan mensinkronisasikan seluruh penyelenggaraan tugas pimpinan dan anggota DPRK. Dalam melaksanakan tugasnya Sekretariat DPRK secara teknis membantu kelancaran tugas pimpinan dan anggota DPRK, dan secara administrasi bertanggungjawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dalam memberikan pelayanan kepada Pimpinan dan Anggota DPRK, Tugas sekretariat DPRK Kota Subulussalam dituntut semakin cepat, tepat serta mampu meletakkan aturan sesuai perundang-undangan yang berlaku. Secara tegas dengan bertambahnya dinamika administrasi pemerintahan dan politik yang ada, Sekretariat DPRK Kota Subulussalam dalam mengemban tugas pokok dan fungsinya senantiasa dipengaruhi oleh lingkungan yang bersifat Strategis, yakni kondisi, situasi, keadaan, peristiwa dan pengaruh-pengaruh yang mengelilingi dan mempengaruhi perkembangan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.

Pengamatan awal yang dilakukan penulis tentang penerapan gaya kepemimpinan yang diterapkan di Kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam idealnya menghasilkan sosok pemimpin mempunyai tanggung jawab menciptakan kondisi-kondisi dan pencetus yang memotivasi pegawai mencapai tujuan yang ditentukan oleh Visi Misi Organisasi sebagai tujuan, sehingga model kepemimpinan tersebut berdampak pada perubahan perilaku positif yang memberikan semangat kerja atau sebaliknya berdampak negatif yaitu tekanan. Model kepemimpinan seseorang sangat berpengaruh terhadap kemampuan seseorang dalam mempengaruhi individu atau kelompok, agar perilaku bawahan sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan antara motivasi akan pemenuhan kebutuhan mereka sendiri dan permintaan organisasi. Hanya saja instruksi yang di jalankan pimpinan tidak semuanya berjalan dengan efektif. Hal ini ditandai dengan masih ada beberapa pegawai yang tidak bekerja dengan maksimal dalam menjalankan tugasnya sebagai apatur sipil negara. Kesenjangan yang muncul pada kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam yang adalah belum tercapainya target kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, Hal ini menunjukkan masih rendahnya kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam karena menurunnya aktivitas pelayanan publik.

Kepemimpinan merupakan suatu konsep yang sangat dekat dengan kesuksesan dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Kepemimpinan adalah ilmu atau kemampuan dalam menggunakan pengaruh terhadap orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau usaha kerja sama. Kepemimpinan akan sangat mewarnai, mempengaruhi bahkan menentukan bagaimana perjalanan suatu organisasi dalam mencapai tujuan - tujuannya. Pemimpin adalah orang - orang yang tahu apa yang harus dikerjakan, memiliki

kemampuan dan kelebihan yang melebihi kemampuan orang lain, mempunyai kecakapan, kemampuan untuk mawas diri, kemampuan mengajak, membimbing, fasilitator bagi orang lain, memberi motivasi orang lain.

Model kepemimpinan yang dinilai pegawai melekat terhadap pegawainya di kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam adalah kepemimpinan transformasional. Peningkatan kinerja dapat tercapai dengan baik manakala pegawai pada Kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam memiliki kinerja yang baik. Pimpinan Sekretariat DPRK Kota Subulussalam harus senantiasa membina hubungan baik dan harmonis dengan pegawainya dengan pengarahan motivasi dengan menciptakan model kepemimpinan yang baik sehingga para karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih keras agar kinerja yang dicapai juga tinggi, gaya kepemimpinan yang tepat untuk diterapkan pada kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam adalah gaya kepemimpinan transformasional yaitu seorang pemimpin memberikan arahan kepada pegawai sesuai dengan tupoksi yang dimiliki pegawai dan mampu memberikan tauladan yang baik dalam bekerja. Kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam seharusnya memberikan penghargaan yang layak kepada pegawai yang berprestasi, meningkatkan kompetensi pegawai melalui pengembangan dan peningkatan keahlian serta kemampuan individual karyawan, memberikan jaminan perlindungan hukum kepada pegawai dalam kaitannya dalam tugas-tugas, memberikan imbalan jasa yang layak dan memberikan kepastian sistem mutasi pegawai demi terciptanya kenyamanan dan keharmonisan kerja serta menghormati hak dan kewajiban pegawai, sehingga pegawai merasa diperhatikan oleh pimpinan. Turunnya kinerja karyawan juga disebabkan oleh kepemimpinan yang kurang baik di dalam sebuah organisasi. Adapun kesejangan yang muncul pada model kepemimpinan yang terjadi pada tempat dilakukannya penelitian adalah Kepercayaan tinggi bawahan kepada atasan tidak dipergunakan dengan baik dalam mengambil kebijakan organisasi serta belum maksimalnya penerapan penghargaan dan hukuman (*reward and punishment*) di lingkungan Kantor DPRK Kota Subulussalam.

Selain adanya pengaruh kepemimpinan, pengaruh lingkungan kerja pada Kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam menjadi suatu hal penting, karena lingkungan kerja merupakan suatu indikator yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun kesejangan lingkungan kerja yang ditemui pada Kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam antara lain, Kurangnya penerangan didalam ruangan setiap karyawan sehingga karyawan tidak dapat bekerja dengan cepat dan tepat, Ketenangan bekerja yang masih sering terganggu mengingat lokasi perusahaan berada di wilayah padat penduduk, sehingga karyawan kurang bergairah dalam melakukan pekerjaannya, Kebersihan ruangan dan kamar mandi kerja yang kurang diperhatikan sehingga mengganggu karyawan dalam bekerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi kerja. Untuk mendorong terjadinya peningkatan kinerja pegawai pada kantor DPRK Kota Subulussalam untuk setiap pegawainya telah diberikan insentif berupa Tunjangan Penghasilan Pegawai yang diberikan berdasarkan tingkat eselonering atau Jabatan yang diemban dengan system pembayaran per triwulan. Pada kenyataannya, walaupun telah diberikan motivasi berupa tunjangan di luar gaji berupa Tunjangan penghasilan Pegawai (*TPP*) kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam dinilai kurang baik karena tingkat kesadaran pegawai yang rendah menyebabkan pemberian motivasi tidak menjadi efektif dikalangan pegawai, sejatinya pimpinan mampu memberikan semangat pada pegawai, bagi pegawai yang rajin harus diberikan reward dan yang malas diberikan sanksi, sehingga para pegawai termotivasi secara tidak

langsung mendapatkan motivasi non material untuk meningkatkan kerajinan dalam bekerja.

## II. LANDASAN TEORI

### Kinerja

Mangkuprawira, (2014) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Selanjutnya menurut (Mangkunegara, 2014) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Nooralizad et al., 2011) “Kinerja sebagai sesuatu yang tampak, dimana individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam pencapaian produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula. Menurut (Susanto, 2017) menyebutkan bahwa kinerja pegawai (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, menurut (Winardi, 2016) mengemukakan bahwa faktor-faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi motivasi, pendidikan, kemampuan, keterampilan dan pengetahuan. Faktor ekstrinsiknya adalah lingkungan kerja, kepemimpinan, hubungan kerja dan gaji.

### Kepemimpinan Transformasional

Menurut (Nothouse, 2013) kepemimpinan transformasional adalah Kepemimpinan transformasional yang murni adalah kepemimpinan yang bersifat sosial dan peduli dengan kebaikan bersama. Pemimpin transformasional yang bersifat sosial ini mengalahkan kepentingan mereka sendiri demi kebaikan orang lain. Selanjutnya (Rivai, 2014) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah tipe kepemimpinan yang memadu atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas. pemimpin jenis ini yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan, dan yang memiliki karisma. Menurut (Bryman, 2012) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah bagian dari paradigma kepemimpinan baru yang lebih memberikan perhatian pada elemen kepemimpinan yang karismatik dan peka. Menurut (Yukl, 2010) menyatakan bahwa menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai suatu proses dimana pemimpin dan pengikutnya bersama-sama saling meningkatkan dan mengembangkan moralitas dan motivasinya. Menurut (Kartini, 2010) mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki empat indikator yaitu

1. Karisma (*Charisma*).
2. Inspirasional (*Inspirasioni*).
3. Stimulasi Intelektual (*Intelektual Stimulation*).
4. Perhatian Individu (*Individualized Consideration*).

### Lingkungan Kerja

Menurut (Nitisemito, 2017) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan. Menurut (Sedarmayanti, 2016) mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan menurut (Siagian, 2014) adalah sebagai berikut :

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lega
3. Ventilasi pertukaran udara
4. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
5. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah

### **Motivasi Kerja**

Menurut (Sutrisno, 2010) motivasi adalah suatu bentuk pemberian atau penimbulan motif yang dapat diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Menurut (Mangkunegara, 2014) seorang pimpinan harus memberikan perhatian pada karyawan tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat karyawan terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang di harapkan, dengan demikian karyawan akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya. Menurut (Sutrisno, 2010), ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu :

1. Faktor internal
2. Faktor eksternal

### **Pengembang Hipotesis**

#### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja**

Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Sehingga, sangat diperlukan teladan dari seorang pemimpin yang nantinya menjadi panutan bawahannya (Handoko, 2013)

Penerapan pola kepemimpinan yang tepat melalui perannya sebagai inspirational motivation yang mampu menciptakan visi yang selanjutnya disosialisasikan pada karyawannya dengan didukung oleh sifat kepemimpinan yang meliputi integrity, innovation, impression manajemen, individual consideration, intellectual stimulation dan trust, dan motivasi karyawan dalam bekerja yang didominasi oleh hubungan sosial atau interpersonal dalam organisasi dan dimensi fisik, secara simultan dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dalam arah positif. Artinya, semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional serta motivasi kerja yang kuat, maka akan semakin baik pula pencapaian kinerja karyawan (Muiza, 2014).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Gede & Piartini, 2018) (Dudung & Reni, 2012) dan (Warsidi, 2011) kepemimpinan mampu memberikan dorongan dan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

*H1 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai*

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan karyawan tentu akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan baik dan penuh tanggung jawab. Demikian juga sebaliknya bila lingkungan kerja kurang memuaskan bagi karyawan menyebabkan karyawan bekerja dalam suasana yang kurang tenang, sehingga akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan.

Lingkungan yang menyenangkan dan memberikan kinerja yang maksimal bagi karyawan. Karena pegawai tidak merasa terganggu dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Menurut (Sunyoto, 2013) lingkungan kerja adalah: “segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain”.

Lingkungan kerja merupakan sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja juga sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para pegawai sehingga dapat mendukung kinerja pegawai dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Lingkungan kerja juga merupakan serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu instansi yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut (Sinambela & Tanjung, 2018).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rakhmawan et al., 2016) dan (Sari, 2012) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut (Sahlan, 2015) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

*H2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai*

### **Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja**

Seorang pimpinan harus memberikan perhatian pada karyawan tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat karyawan terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang di harapkan, dengan demikian karyawan akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya (Mangkunegara, 2014). Dengan adanya motivasi yang tepat bagi pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan tercakup pula. Dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Astika & Yasa, 2018) dan (Susanti, 2017) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

*H3 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai*

### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja**

Kepemimpinan merupakan motor penggerak bagi seluruh sumber daya yang ada di dalam suatu organisasi. Keberlangsungan hidup organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan, semakin berkualitas pemimpin perusahaan, maka disiplin karyawan akan semakin membaik. Kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang dapat mengorganisasikan pekerjaan dengan baik sehingga dapat terlaksana sesuai dengan apa yang direncanakan. Semakin baik kemampuan pemimpin untuk mengorganisasikan pekerjaan, maka motivasi kerja karyawan juga semakin baik.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rego, Supartha & Yasa, 2017), dan (Nasrudin, 2020) menyimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

*H4 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi pegawai*

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan". Lingkungan kerja sangat mempengaruhi pegawai dalam pekerjaan yang diberikan perusahaan (Nitisemito, 2010). Lingkungan kerja merupakan kekuatan yang mendorong semangat yang ada di dalam maupun di luar dirinya baik itu yang berupa *reward* maupun *punishment*, sehingga pegawai termotivasi kerja dalam menyelesaikan pekerjaan karena kebutuhan untuk eksis, kebutuhan untuk menjalin hubungan dan kebutuhan untuk berkembang terpenuhi.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Prakoso, 2014) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.

*H5 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi*

### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dimediasi Oleh Motivasi Kerja**

Kepemimpinan bersumber pada kekuasaan dalam satu kelompok atau organisasi. Dengan perkataan lain, orang atau orang-orang yang memiliki akses terhadap sumber kekuasaan dalam suatu kelompok atau organisasi tertentu akan mengendalikan atau memimpin kelompok atau organisasi itu. Kepemimpinan merupakan salah satu fenomena yang paling mudah diobservasi, tetapi paling sulit untuk dipahami. Pemimpin yang baik dapat menciptakan lingkungan yang dibutuhkan dalam memotivasi para anggota organisasi untuk terus menerus belajar. Seorang pemimpin adalah seorang yang mempunyai keahlian memimpin, mempunyai kemampuan mempengaruhi orang lain atau sekelompok orang. Seorang pemimpin juga seorang yang aktif menyusun rencana-rencana, mengkoordinasi, serta melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan secara bersama-sama. semakin baik kepemimpinan dimana pimpinan mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat sehingga karyawan akan merasa puas yang pada akhirnya mampu memperbaiki kinerja mereka kearah lebih produktif.

*H6 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi*

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dimediasi Oleh Motivasi Kerja**

Lingkungan kerja merupakan suatu aspek penting dalam kompensasi non keuangan, karena kompensasi non keuangan dapat mencapai kepuasan jika individu mendapat imbalan baik dari pekerjaan itu sendiri atau dari psikologis atau lingkungan fisik (lingkungan tempat kerja) dimana individu tersebut bekerja .

Lingkungan kerja merupakan kekuatan yang mendorong semangat yang ada di dalam maupun di luar dirinya baik itu yang berupa *reward* maupun *punishment*, sehingga pegawai termotivasi kerja dalam menyelesaikan pekerjaan karena kebutuhan

untuk eksis, kebutuhan untuk menjalin hubungan dan kebutuhan untuk berkembang terpenuhi hal tersebut akan menyebabkan kinerja pegawai akan semakin meningkat.

*H7 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi*

### III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang terdapat pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Subulussalam Provinsi Aceh berjumlah 32 orang. Untuk penentuan jumlah/ukuran sampel dalam penelitian ini dengan metode sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 32 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh dan harus diolah kembali, yaitu kuesioner. Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni partial least square – structural equation model (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten.

### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Analisis Outer Loading

##### 1. Uji Validitas

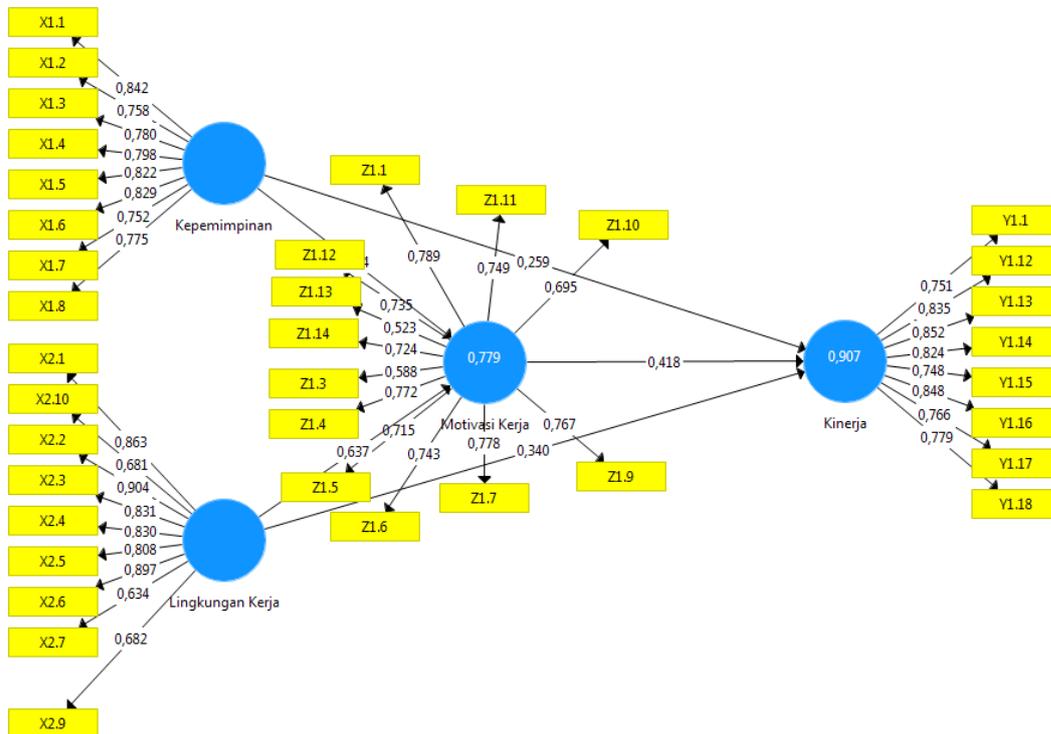
Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (*manifest variable*) dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi, validitas konvergen dinilai berdasarkan *loading factor* serta nilai *Average Variance Extracted* (AVE). *Rule of thumb* yang digunakan dalam uji validitas konvergen adalah nilai *loading factor* > 0,5 serta nilai AVE > 0,5 (Ghozali & Latan, 2015). Hasil AVE disajikan pada Tabel 4.9 berikut ini:

**Tabel 1. Hasil AVE (*Average Variant Extracted*)**

Variabel / Konstruk	AVE	Hasil Uji
Kepemimpinan (X1)	0.632	Valid
Lingkungan kerja (X2)	0.636	Valid
Motivasi Kerja (Z)	0.517	Valid
Kinerja (Y)	0.642	Valid

(Sumber : Data Diolah, 2021)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai AVE setiap variabel adalah lebih besar dari 0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel atau konstruk yang digunakan adalah valid. Hasil pengujian auter loding dapat digambarkan pada gambar dibawah ini.



**Gambar .1 Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model**

Berdasarkan gambar 1 di atas diketahui bahwa nilai *outer loading* pada setiap indikator adalah lebih dari 0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel dan indikator yang digunakan dalam penelitian adalah valid.

**2. Reliabilitas**

Uji reliabilitas untuk mengukur konsistensi internal alat ukur. Reliabilitas menunjukkan akurasi, konsistensi, dan ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran. Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode yaitu *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. *Cronbach's alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk sedangkan *composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. *Rule of thumb* yang digunakan untuk nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,6 serta nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah > 0,60 maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi. Hasil uji reabilitas kedua metode dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas**

Variabel / Konstruk	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Hasil Uji
Kepemimpinan (X1)	<b>0.917</b>	0,60	Reliabel
Lingkungan kerja (X2)	<b>0.926</b>	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (Z)	<b>0.913</b>	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	<b>0.920</b>	0,60	Reliabel

(Sumber : Data Diolah, 2021)

Berdasarkan sajian data pada tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel penelitian memiliki nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* > 0,60. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel.

**Analisis Inner Model**

-square adalah ukuran proporsi variasi nilai yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen) ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Hasil *r-square* untuk variabel laten endogen sebesar 0,75 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah substansial (baik); 0,50 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah moderat (sedang) dan 0,25 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018). Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0, diperoleh nilai *R-Square* yang dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji R-Square**

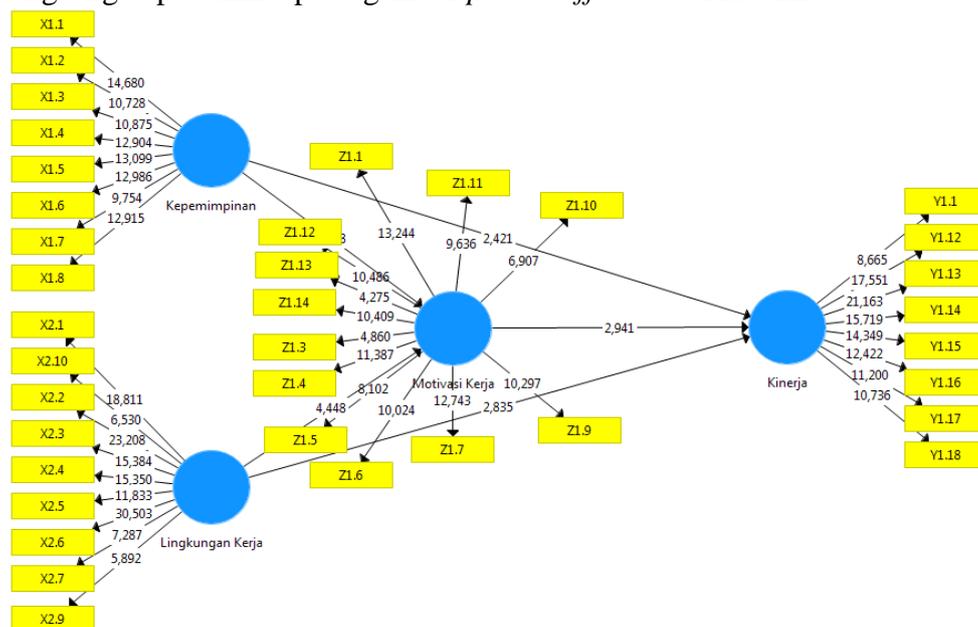
	R Square	R Square Adjusted
<b>Y</b>	0.907	0.897
<b>Z</b>	0.779	0.764

**Sumber : PLS 3.00**

Dari tabel 3 di atas diketahui bahwa pengaruh X1, X2 dan Z terhadap Y dengan nilai *r-square* 0,907 mengindikasikan bahwa variasi nilai Y mampu dijelaskan oleh variasi nilai X1, X2 dan Z sebesar 90,7% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 9,3% dipengaruhi oleh variabel lain dan pengaruh X1, X2 terhadap Z dengan nilai *r-square* 0,779 mengindikasikan bahwa variasi nilai Z mampu dijelaskan oleh variasi nilai X1, X2 sebesar 77,9% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 22,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

**Pengujian Hipotesis**

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dibagi menjadi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0, gambar hasil uji hipotesis pengaruh langsung dan tidak langsung dapat dilihat pada gambar *path coefficient* berikut ini :



**Gambar 2. Path Coefficient**

**1. Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung**

Hasil uji hipotesis pengaruh langsung dapat dilihat pada tabel *path coefficient* berikut ini :

**Tabel 4. Path Coefficient**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Error (STERR)	T Statistics ( O/STERR )	P Values
<b>X1 -&gt; Y</b>	0,259	0,259	0,107	2,421	<b>0.016</b>
<b>X1 -&gt; Z</b>	0,294	0,319	0,139	2,118	<b>0.035</b>
<b>X2 -&gt; Y</b>	0,340	0,348	0,120	2,835	<b>0.005</b>
<b>X2 -&gt; Z</b>	0,637	0,619	0,143	4,448	<b>0.000</b>
<b>Z -&gt; Y</b>	0,418	0,409	0,142	2,941	<b>0.003</b>

**Sumber : PLS 3.00**

Berdasarkan Tabel 4 di atas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,259. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,016 < 0,05$ , berarti kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kota Subulussalam.
2. Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,294. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,035 < 0,05$ , berarti kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kota Subulussalam.
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,340. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,005 < 0,05$ , berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kota Subulussalam.
4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,637. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,000 < 0,05$ , berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kota Subulussalam.
5. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,418. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,003 < 0,05$ , berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kota Subulussalam.

**2. Pengujian Secara Tidak Langsung**

Adapun pengaruh tidak langsung diantara variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini dapat dikemukakan adalah sebagai berikut :

**Tabel 5. Specific Indirect Effects**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
<b>X1 -&gt; Z -&gt; Y</b>	0.123	0.139	0.087	2,419	<b>0.037</b>
<b>X2 -&gt; Z -&gt; Y</b>	0.266	0.243	0.085	3.146	<b>0.002</b>

**Sumber : PLS 3.00**

Berdasarkan Tabel 5 di atas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dimediasi oleh motivasi kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,123. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,037 < 0,05$ , berarti kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap

kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi kerja pada kantor Sekretariat DPRD Kota Subulussalam.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dimediasi oleh motivasi kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,266. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,002 < 0,05$ , berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi kerja pada kantor Sekretariat DPRD Kota Subulussalam.

Adapun rangkuman hasil analisis jalur pada penjabaran mengenai pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total pada masing-masing variabel dalam penelitian dapat dikemukakan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 6. Hasil Kesimpulan Analisis Jalur**

Pengaruh Variabel	Pengaruh
	T-Statistics
Pengaruh X1 Terhadap Y	2.421
Pengaruh X1 Terhadap Z	2.118
Pengaruh X1 Terhadap Y melalui Z	2,419
Pengaruh X2 Terhadap Y	2.835
Pengaruh X2 Terhadap Z	4.448
Pengaruh X2 Terhadap Y melalui Z	3,146
Pengaruh Z terhadap Y	2.941

**Sumber : Data Diolah 2022**

Berdasarkan hasil keseluruhan pengaruh kausalitas diantara variabel dapat disimpulkan bahwa :

1. Motivasi kerja tidak dapat memediasi kepemimpinan dengan kinerja secara tidak langsung, dengan nilai T statistic lebih besar ( $2.421 > 2.419$ ).
2. Motivasi kerja dapat memediasi lingkungan kerja dengan kinerja secara tidak langsung, dengan nilai T statistic lebih besar ( $2.835 < 3.146$ )

## Pembahasan

### Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kota Subulussalam. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mampu meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kota Subulussalam, dimana pemimpin memberi semangat kerja, pemberian nasehat, memotivasi pengembangan kemampuan, pendekatan pada aturan dan prosedur kerja serta memberikan teguran dan pujian kepada anggota organisasi sehingga pegawai akan lebih giat dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja pegawai tersebut akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Cahyono et al., 2014), (Indajang et al., 2020), (Tucunan et al., 2014), (Amri et al., 2016), (Nasution, 2018) dan (Jufrizen, 2017) membuktikan bahwa Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kota Subulussalam.

Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kota Subulussalam, maka akan menciptakan suatu pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan, Dimana dengan lingkungan kerja yang nyaman dan tersedianya fasilitas yang memadai dalam menunjang pekerjaan karyawan maka pegawai akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan sehingga kinerja pegawai tersebut akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sinambela & Tanjung, 2018), (Puspita, 2011), (Bahagia et al., 2018) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja**

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kota Subulussalam. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai kantor Sekretariat DPRD Kota Subulussalam, dimana pemimpin kantor kantor Sekretariat DPRD Kota Subulussalam memberikan arahan serta mudah berinteraksi dengan pegawai dalam memberikan perhatian terhadap pegawai maka pegawai tersebut akan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya serta akan menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja sehingga pekerjaan pegawai akan selesai tepat pada waktunya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2017), (Jufrizen et al., 2020), (Prayogi & Nursidin, 2018), (Jufrizen Jufrizen & Pulungan, 2017), (Tupti & Arif, 2020), (Gultom, 2014) dan (Jufrizen Jufrizen & Hadi, 2021), dan (Sembiring et al., 2021) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja**

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini berarti kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada kantor Sekretariat DPRD Kota Subulussalam. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kota Subulussalam, dimana sikap pemimpin yang memberikan arahan serta motivasi kepada pegawai dalam melakukan pekerjaan serta pemimpin selalu respon baik atas hasil kerja pegawai sehingga pegawai akan merasa puas atas apa yang diterimanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rego, Supartha & Yasa, 2017), dan (Nasrudin, 2020) menyimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja**

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada kantor Sekretariat DPRD Kota Subulussalam. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai kantor Sekretariat DPRD Kota Subulussalam, dimana dengan lingkungan kerja yang baik dan nyaman berupa tersedianya fasilitas-fasilitas yang menunjang pekerjaan maka pegawai akan lebih termotivasi menajalin kerja sama

dengan rekan kerja guna tercapainya tujuan instansi. Lingkungan kerja merupakan kekuatan yang mendorong semangat yang ada di dalam maupun di luar dirinya baik itu yang berupa *reward* maupun *punishment*, sehingga pegawai termotivasi kerja dalam menyelesaikan pekerjaan karena kebutuhan untuk eksis, kebutuhan untuk menjalin hubungan dan kebutuhan untuk berkembang terpenuhi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Prakoso, 2014) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.

### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dimediasi Oleh Motivasi Kerja**

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dimediasi oleh motivasi kerja. Hal ini berarti motivasi kerja tidak mampu memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kota Subulussalam. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mampu meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi kerja pegawai kantor Sekretariat DPRD Kota Subulussalam, dimana pemimpin memberi semangat kerja, pemberian nasehat, memotivasi pengembangan kemampuan, pendekatan pada aturan dan prosedur kerja serta memberikan teguran dan pujian kepada pegawai sehingga pegawai akan merasa puas atas sikap pimpinan sereta puas atas apa yang diterima pegawai sehingga pegawai akan lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaannya dengan demikian maka kinerja pegawai tersebut akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Cahyono et al., 2014), (Tucunan et al., 2014), (Amri et al., 2016), (Nasution, 2018) dan (J Jufrizen, 2017a) membuktikan bahwa Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rego, Supartha & Yasa, 2017), dan (Nasrudin, 2020) menyimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dimediasi Oleh Motivasi Kerja**

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dimediasi oleh motivasi kerja. Hal ini berarti motivasi kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi kerja pada kantor Sekretariat DPRD Kota Subulussalam. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja pegawai kantor Sekretariat DPRD Kota Subulussalam, dimana Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif berupa tersedianya peralatan-peralatan kerja yang memadai serta fasilitas yang cukup dapat mempengaruhi pegawai untuk lebih termotivasi dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas kerjanya agar lebih efektif dan efisien, sehingga lingkungan kerja maupun motivasi kerja dapat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sinambela & Tanjung, 2018), (Puspita, 2011), (Bahagia et al., 2018) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Prakoso, 2014) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.

## **V. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Peran Mediasi

Motivasi Pada Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam adalah sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil penelitian secara langsung kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam.
2. Berdasarkan hasil penelitian secara langsung lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam.
3. Berdasarkan hasil penelitian secara langsung motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam.
4. Berdasarkan hasil penelitian secara langsung kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam.
5. Berdasarkan hasil penelitian secara langsung lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam.
6. Berdasarkan hasil penelitian secara tidak langsung motivasi kerja tidak mampu memediasi pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam.
7. Berdasarkan hasil penelitian secara tidak langsung motivasi kerja mampu memediasi pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Amri, R. F., Suharmono, & Rahardja, E. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan Di Perusahaan (Studi Pada PT . Kimia Farma Plant Manufacturing Semarang). *Jurnal Bisnis Strategi*, 25(1), 36–48.
- Astika, I. B. P., & Yasa, G. W. (2018). Kemampuan Komitmen Organisasi Memoderasi Kompetensi Pejabat Penatausahaan Keuangan dan SPI Pada Kualitas Laporan Keuangan Kota Denpasar. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 22(1), 301–325.
- Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1, 100–105.
- Bryman, A. (2012). *Social Research Method Fourthg Editon*. Oxford Univery Press.
- Cahyono, U. T., Maarif, M. S., & Suharjono. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Daerah Perkebunan Jember. *Jurnal Manajemen & Agribisnis*, 11(2), 68–76.
- Gede, I. K., & Piartini, P. S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada BPR Se Kecamatan Sukawati Gianayar. *E-Jurnal Udayana*, 7(1), 1107–1134.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184. <https://doi.org/10.30596/jimb.v14i2.194>
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Indajang, K., Jufrizen, J., & Juliandi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Pada

- Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 12(2), 393–406. <https://doi.org/10.24114/jupiis.v12i2.17881>
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 18(2), 145–158.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat : Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 145–165. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i2.4159>
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences*, 441–446.
- Kartini, K. (2010). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Mangkuprawira. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Nasution, M. I. (2018). Peran Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 425–439.
- Nitisemito, A. S. (2010). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Nooralizad, R., Nadeholi, G., & Parivash, J. (2011). A causal model depicting the influence of spiritual leadership and some organization and individual variables on workplace spirituality. *Journal of Advance in Management*, 4(5), 90–99.
- Nothouse, P. G. (2013). *Leadership: Theory and Practicfe*. Sage Publication Inc.
- Prakoso, R. D. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(2), 1–13.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*, 216–222.
- Puspita, D. R. (2011). Pengaruh Motivasi Kompetensi dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Aparatur Penyuluh Keluarga Berencana. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 11(1), 86–96.
- Rakhmawan, M. L., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 35(2), 1–13.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (6th ed.). PT. Raja Grafindo Persada.
- Sahlan, N. I. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal Riset*

*Ekonomi Dan Manajemen*, 1(1), 1–17.

- Sari, E. A. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja dengan Persepsi Lingkungan Kerja sebagai Pemoderasi. Pada Satuan Polisi Pamong Praja. Kota Surakarta. *Journal Sciocienta Kopertis Wilayah IX Kalimantan*, 4(1), 19–30.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 130–143. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v4i1.6775>
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Bumi Aksara.
- Sinambela, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Center For Academic Publishing Services.
- Susanti, I. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. MMW di Sidoarjo. *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(2), 425–437.
- Susanto, Y. (2017). *Peran Kepemimpinan Dalam Pengelolaan Koperasi*. Deepublish.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Tucunan, R. J. A., Suprtha, W. G., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pandawa). *E - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(9), 533–550.
- Tupti, Z., & Arif, M. (2020). The Influence Of Discipline And Motivation On Employee Performance. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injects)*, 1(1), 61–69.
- Yukl, G. (2010). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. PT. Indeks Kelompok Gramedia.