

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI INTERVENING OLEH MOTIVASI KERJA PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN DHARMASRAYA

Riri Ilyani^{1*}, Yulasm², Zefriyenni³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia Yptk Padang, Indonesia

*Corresponding Author:

Email: ririilyani08@gmail.com

Abstract.

This study aims to determine the effect of work environment, leadership style and work discipline on employee performance intervening with work motivation at the Dharmasraya Regency One Stop Integrated Licensing and Investment Service. The sample in this study was taken using the total sampling method (census) where the number of samples used was 70 people. The analytical method used is Structural Equation Modeling (SEM) analysis with Partial Least Square (PLS). To test the hypothesis, the Path Coefficient is used, which is a test carried out to see the direct effect and indirect effect. The results of this research show that: 1) The work environment has a positive and significant effect on the work motivation of the Dharmasraya Regency One Stop Integrated Licensing and Investment Service. 2) Leadership style has a positive and significant effect on the work motivation of the Dharmasraya Regency One Stop Integrated Licensing and Investment Service. 3) Work discipline has a positive and significant effect on the work motivation of the Dharmasraya Regency One Stop Integrated Licensing and Investment Service. 4) The work environment has a positive and significant effect on the performance of employees of the Dharmasraya Regency One Stop Integrated Licensing and Investment Service. 5) Leadership style has no effect on the performance of employees of the Dharmasraya Regency One Stop Integrated Licensing and Investment Service. 6) Work discipline has no effect on the performance of employees of the Dharmasraya Regency One Stop Integrated Licensing and Investment Service. 7) Work motivation has a positive and significant effect on the performance of employees of the Dharmasraya Regency One Stop Integrated Licensing and Investment Service. 8) Work motivation not mediates the effect of the work environment on the performance of employees of the Dharmasraya Regency One Stop Integrated Licensing and Investment Service. 9) Work motivation mediates the influence of leadership style on the performance of employees of the Dharmasraya Regency One Stop Integrated Licensing and Investment Service. 10) Work motivation mediates the effect of work discipline on the performance of employees of the Dharmasraya Regency One Stop Integrated Licensing and Investment Service.

Keywords: Work Environment, Leadership Style, Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Pegawai sebagai modal utama dalam mengembangkan organisasi, perlu diperhatikan dan memerlukan penanganan yang berbeda dengan faktor lainnya. Oleh karena itu, organisasi harus melakukan pengelolaan pegawai dengan baik guna untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Fajrin & Susilo, 2018). Pendapat yang dikemukakan oleh (Ginting, 2018) kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi tersebut bersifat *profit-oriented* dan *no profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai

merupakan suatu ukuran keberhasilan dalam pelaksanaan tugas yang diberikan organisasi pada periode tertentu.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Dharmasraya beralamat di Jl. Lintas Sumatera Km5 Sikabau Kabupaten Dharmasraya. Tugas Perangkat Daerah DPMPTSP Kabupaten Dharmasraya antara lain perencanaan penanaman modal, pelayanan perizinan penanaman modal baik dalam bentuk izin maupun tanda daftar usaha. Untuk melaksanakan tugas tersebut, dukungan pegawai dengan kinerja tinggi sangat dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Akan tetapi saat ini, kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Dharmasraya belum dapat dikatakan optimal. Dari tahun 2020-2022 capaian Indeks Kepuasan Masyarakat mengalami penurunan. Tahun 2020 sebesar 92,5% dalam kategori (Sangat Baik), di tahun 2021 menurun sebesar 88,70% (Sangat Baik), dan tahun 2022 kembali mengalami penurunan sebesar 87,35% (Baik). Hal ini membuktikan bahwa terjadi permasalahan pada kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut (Bahri, 2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan. Lingkungan fisik yang nyaman dan aman akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Tidak hanya lingkungan fisik saja tetapi lingkungan non fisik misalnya hubungan kerja dengan rekan kerja dan hubungan kerja dengan atasan yang harmonis berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Untuk variabel lingkungan kerja telah banyak dilakukan penelitian dan telah banyak terjadi kesenjangan dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Sesuai dengan hasil penelitian (Aprizal et al., 2023; Rulianti et al., 2021; Sudarmanto et al., 2022; Tirta, 2023; Wahyudia et al., 2023) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut (Akhiriani & Risal, 2023; Warongan et al., 2022) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Selain lingkungan kerja, gaya kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan menurut (Khaeruman et al., 2021) adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Dalam melaksanakan suatu kinerja seorang pemimpin mempunyai gaya kepemimpinannya tersendiri untuk meningkatkan kinerja pegawainya, guna untuk mencapai suatu sasaran atau tujuan yang diinginkan (Halim, 2023). Untuk variabel gaya kepemimpinan telah dilakukan penelitian-penelitian sebelumnya yaitu pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Sesuai dengan hasil penelitian (Bukit et al., 2019; Djazuli et al., 2021; Halim, 2023) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya menurut (Araffat et al., 2020; Wahyudia et al., 2023) bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Faktor disiplin kerja diduga mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja menurut (Simatupang et al., 2018) merupakan suatu kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Untuk variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, sesuai dengan hasil penelitian (Asfar & Anggraeni, 2020; Halim, 2023; Pratiwi et al., 2020; Yantika et al., 2018) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut (Irawan et al., 2021; Permana & Pracoyo, 2022) disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Faktor motivasi mempengaruhi kinerja pegawai dan diposisikan sebagai variabel mediasi (intervening). Motivasi merupakan kesadaran yang berasal dari dalam diri karyawan untuk tujuan meningkatkan hasil kerja. Dengan motivasi yang tinggi seorang karyawan akan dapat menyelesaikan sesulit apapun pekerjaan yang dibebankan (Saksono, 2019). Orang yang mempunyai motivasi kerja biasanya termotivasi untuk bekerja melakukan segala yang mereka bisa untuk membuat pekerjaan mereka berkinerja baik dan meningkatkan produktivitas mereka

(Hasibuan, 2018). Untuk variabel motivasi kerja juga telah banyak dilakukan penelitian dan telah banyak terjadi kesenjangan dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Sesuai dengan hasil penelitian (Anjaswangi & Sumartik, 2022; Sudarmanto *et al.*, 2022; Tirta, 2023) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut (Asfar & Anggraeni, 2020) bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

II. METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang berasal dari angket atau bisa disebut dengan kuesioner yang disebarakan pada responden dan hasil wawancara yang dilakukan dengan responden. Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer, data primer diartikan sebagai data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil pengisian kuesioner oleh responden yaitu pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Dharmasraya.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Dharmasraya sebanyak 70 orang. Teknik penarikan sampel menggunakan total *sampling* (sensus) yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Berdasarkan penjelasan tersebut maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 70 orang pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Dharmasraya.

Teknik analisis data pada penelitian menggunakan endekatan *Structural Equation Modeling (SEM-PLS)* dengan menggunakan software *SmartPLS 3.0*.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk pengujian hipotesis di penelitian ini dapat menggunakan tabel nilai path coefficient untuk pengaruh langsung dan specific indirect effect untuk pengaruh tidak langsung (mediasi). Menguji path coefisien dengan menggunakan proses bootsraping untuk melihat nilai t statistics atau p values (critical ratio) dan nilai *original sample* yang diperoleh dari proses tersebut. Nilai p value < 0,05 menunjukkan ada pengaruh langsung antar variabel sedangkan nilai p value > 0,05 menunjukkan tidak ada pengaruh langsung antar variabel. Pada penelitian ini nilai signifikasi yang digunakan adalah t-statistic 1,96 (significant level = 5%). Jika nilai t- statistic > 1,96 maka terdapat pengaruh signifikan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan bantuan software SmartPLS (*Partial Least Square*) 3.0. dibawah ini merupakan nilai path coefficient hasil pengujian.

Tabel 1.
Path Coefficient (Direct Effect)

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1) -> Motivasi Kerja (Z)	0,180	2,579	0,010	Hipotesis Diterima
Gaya Kepemimpinan (X2) -> Motivasi Kerja (Z)	0,181	2,564	0,011	Hipotesis Diterima
Disiplin Kerja (X3) -> Motivasi Kerja (Z)	0,639	8,494	0,000	Hipotesis Diterima
Lingkungan Kerja (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,030	0,485	0,628	Hipotesis Ditolak

Gaya Kepemimpinan (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,345	3,432	0,001	Hipotesis Diterima
Disiplin Kerja (X3) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,212	1,675	0,095	Hipotesis Ditolak
Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,392	2,941	0,003	Hipotesis Diterima

Pada tabel 1 merupakan hasil dari pengujian *Path Coefficient (direct effect)* yaitu pengukuran pengaruh pada tiap-tiap variabel secara langsung antar konstruk. Hasil dari uji tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Diperoleh nilai *original sample* 0,180 yang menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja adalah positif. Nilai p-value 0,010 lebih kecil dari *alpha* 5% yaitu $0,010 < 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-tabel yaitu $2,579 > 1,96$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Dharmasraya.
2. Nilai *original sample* 0,181 yang menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja adalah positif. Nilai p-value 0,011 lebih kecil dari *alpha* 5% yaitu $0,011 < 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-tabel yaitu $2,564 > 1,96$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_2 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Dharmasraya.
3. Diperoleh nilai *original sample* 0,639 yang menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja adalah positif. Nilai p-value 0,000 lebih kecil dari *alpha* 5% yaitu $0,000 < 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-tabel yaitu $8,494 > 1,96$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_3 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Dharmasraya.
4. Diperoleh nilai *original sample* 0,030 yang menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif. Nilai p-value 0,628 lebih besar dari *alpha* 5% yaitu $0,628 > 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih kecil dengan t-tabel yaitu $0,485 < 1,96$. Oleh karena itu H_0 diterima dan H_4 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Dharmasraya.
5. Terlihat nilai *original sample* 0,345 yang menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah positif. Nilai p-value 0,001 lebih kecil dari *alpha* 5% yaitu $0,001 < 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-tabel yaitu $3,432 > 1,96$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_5 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Dharmasraya.
6. Didapat nilai *original sample* 0,212 yang menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah negatif. Nilai p-value 0,095 lebih besar dari *alpha* 5% yaitu $0,095 > 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih kecil dengan t-tabel yaitu $1,675 < 1,96$. Oleh karena itu H_0 diterima dan H_6 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Dharmasraya.
7. Diperoleh nilai *original sample* 0,392 yang menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif. Nilai p-value 0,003 lebih kecil dari *alpha* 5% yaitu $0,003 < 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-tabel yaitu $2,941 > 1,96$. Oleh karena

itu H_0 ditolak dan H_7 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Dharmasraya.

Tabel 2.
Indirect Effect

	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	1,714	0,087	Hipotesis Ditolak
Gaya Kepemimpinan (X2) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	2,836	0,007	Hipotesis Diterima
Disiplin Kerja (X3) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	2,868	0,004	Hipotesis Diterima

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh hasil bahwa :

- Hasil analisis menunjukkan nilai *original sample* 0,070 yang berarti bahwa arah hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja adalah positif. Nilai p-value 0,087 lebih besar dari *alpha* 5% yaitu $0,087 > 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih kecil dengan t-tabel yaitu $1,714 < 1,96$. Oleh karena itu H_0 diterima dan H_8 ditolak. Artinya motivasi kerja tidak mampu memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Dharmasraya.
- Hasil analisis menunjukkan nilai *original sample* 0,171 yang berarti bahwa arah hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja adalah positif. Nilai p-value 0,007 lebih kecil dari *alpha* 5% yaitu $0,007 < 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-tabel yaitu $2,836 > 1,96$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_9 diterima. Artinya motivasi kerja mampu memediasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Dharmasraya.
- Hasil analisis menunjukkan nilai *original sample* 0,251 yang berarti bahwa arah hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja adalah positif. Nilai p-value 0,004 lebih kecil dari *alpha* 5% yaitu $0,004 < 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-tabel yaitu $2,868 > 1,96$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_{10} diterima. Artinya motivasi kerja mampu memediasi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Dharmasraya.

IV. PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Dharmasraya. Hal ini bermakna semakin kondusif lingkungan kerja, maka motivasi kerja semakin meningkat. Sebaliknya semakin tidak kondusif lingkungan kerja, maka motivasi kerja semakin menurun. Bahri (2018) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan. Sementara motivasi sebagai salah satu yang ada dalam diri seseorang yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan, dan kemauan yang mendorong seseorang individu untuk menggunakan energi fisik dan mentalnya demi tercapainya tujuan-tujuan yang diinginkan (Hamali, 2018). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang

dilakukan oleh (Apriandini et al., 2023; Rulianti et al., 2021; Sudarmanto et al., 2022) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja

Dari hasil analisis data menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Dharmasraya. Hal ini bermakna semakin baik gaya kepemimpinan, maka motivasi kerja semakin meningkat. Sebaliknya semakin tidak baik gaya kepemimpinan, maka motivasi kerja semakin menurun. Khaeruman *et al.*, (2021) menjelaskan bahwa gaya pemimpin adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu, sedangkan motivasi adalah apa yang ada dalam diri seseorang yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan, dan kemauan yang mendorong seseorang individu untuk menggunakan energi fisik dan mentalnya demi tercapainya tujuan-tujuan yang diinginkan (Hamali, 2018). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Anjaswangi & Sumartik, 2022; Bukit *et al.*, 2019) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja

Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap motivasi kerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Dharmasraya. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi disiplin kerja, maka kinerja pegawai semakin meningkat. sebaliknya semakin rendah disiplin kerja, maka kinerja pegawai semakin menurun. Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryo, 2019), sementara motivasi dapat diartikan sebagai salah satu yang ada dalam diri seseorang yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan, dan kemauan yang mendorong seseorang individu untuk menggunakan energi fisik dan mentalnya demi tercapainya tujuan-tujuan yang diinginkan (Hamali, 2018). Hasil penelitian ini sama dengan yang dilakukan oleh (Anjaswangi & Sumartik, 2022; Sudarmanto *et al.*, 2022) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Dharmasraya. Hal ini berarti kondusif atau tidaknya lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Jika dilihat pada TCR lingkungan kerja yaitu X1.12 di mana memiliki nilai TCR terendah, Adapun X1.12 tentang kelengkapan fasilitas tempat ibadah yang disediakan berfungsi dengan baik. Hal ini mendasari bahwa para instansi perlu melengkapi fasilitas ibadah yang berfungsi dengan baik agar kinerja pegawai agar semakin meningkat. sejalan dengan pendapat (Bahri, 2018), lingkungan fisik yang nyaman dan aman akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Tidak hanya lingkungan fisik saja tetapi lingkungan non fisik misalnya hubungan kerja dengan rekan kerja dan hubungan kerja dengan atasan yang harmonis berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Akhiriani & Risal, 2023; Warongan et al., 2022) membuktikan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Dharmasraya. Hal ini bermakna semakin baik gaya kepemimpinan, maka kinerja pegawai semakin meningkat. Sebaliknya semakin tidak baik gaya kepemimpinan, maka kinerja pegawai semakin menurun. Hal ini menjelaskan bahwa dalam melaksanakan suatu kinerja seorang pemimpin mempunyai gaya kepemimpinannya tersendiri untuk meningkatkan kinerja pegawainya, guna untuk mencapai suatu sasaran atau tujuan yang di inginkan (Halim, 2023). Gaya seorang pemimpin dalam memimpin pegawainya dapat mempengaruhi keinginan dari pegawai tersebut dalam mencapai prestasi kerjanya. Tingkat keberhasilan dari kinerja pegawai akan dapat ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi (Anjaswangi & Sumartik, 2022). Hasil penelitian ini sejalan dengan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Bukit et al., 2019; Djazuli et al., 2021; Halim, 2023) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Dharmasraya. Artinya rendah atau tingginya disiplin kerja pegawai tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Jika dilihat pada TCR disiplin kerja yaitu X3.9 di mana memiliki nilai TCR terendah, Adapun X3.9 tentang saya mengerti dengan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan dengan standar SOP. Hal ini mendasari bahwa pegawai perlu untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman tentang tugas-tugas dari atasan dan standar SOP yang ditetapkan agar kinerja pegawai meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh (Irawan et al., 2021; Permana & Pracoyo, 2022) disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Dharmasraya. Hal ini bermakna semakin tinggi motivasi kerja, maka kinerja pegawai semakin meningkat. Sebaliknya semakin rendah motivasi kerja, maka kinerja pegawai semakin menurun. Sejalan dengan pendapat (Saksono, 2019) bahwa motivasi merupakan kesadaran yang berasal dari dalam diri karyawan untuk tujuan meningkatkan hasil kerja. Dengan motivasi yang tinggi seorang karyawan akan dapat menyelesaikan sesulit apapun pekerjaan yang dibebankan. Orang yang mempunyai motivasi kerja biasanya termotivasi untuk bekerja melakukan segala yang mereka bisa untuk membuat pekerjaan mereka berkinerja baik dan meningkatkan produktivitas mereka (Hasibuan, 2018). Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh (Anjaswangi & Sumartik, 2022; Sudarmanto et al., 2022; Tirta, 2023) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Dharmasraya. Artinya meningkat atau tidaknya motivasi kerja

pegawai tidak memediasi pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pegawai.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Dharmasraya. Artinya meningkatnya motivasi kerja pegawai mampu memediasi pengaruh langsung antara kompensasi terhadap kinerja pegawai pegawai. Ini berarti gaya kepemimpinan secara langsung mampu meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Hasil penelitian ini sama dengan yang dilakukan oleh (Anjaswangi & Sumartik, 2022) membuktikan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening secara positif dan signifikan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Dharmasraya. Hal ini bermakna bahwa disiplin kerja secara langsung mampu meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Hasil penelitian ini sama dengan yang dilakukan oleh (Sudarmanto *et al.*, 2022) membuktikan bahwa ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan uji data yang telah dilakukan dengan menggunakan bahwa :

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Dharmasraya.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Dharmasraya.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Dharmasraya.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Dharmasraya.
5. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Dharmasraya.
6. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Dharmasraya.
7. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Dharmasraya.
8. Motivasi kerja tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Dharmasraya.
9. Motivasi kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Dharmasraya.
10. Motivasi kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Dharmasraya.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhiriani, A. D., & Risal, T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen (EBISMEN)*, 2(1), 27–36.
- Anjaswangi, P. O., & Sumartik, S. (2022). The Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable in MSMEs in Sidoarjo Regency Pengaruh. *Indonesian Journal of Cultural and Community Development*, 13, 1–13. <https://doi.org/10.21070/ijccd2022818>
- Apriandini, R. P., Budiharto, & Zainal, N. (2023). Pengaruh Pogram K3 dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Rsgm Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama). *Innovative*, 3(5), 8841–8850.
- Aprizal, A., Widiyanti, M., Yusuf, M., & Hadjri, M. I. (2023). The Impact of Compensation and Working Environment on Employee Performance at PT PLN (Perser) Bukit Asam Power Plant, Implementing Unit South Sumatra Power Unit. *International Journal of Humanities, Literature & Arts*, 6(1), 28–33. <https://doi.org/10.21744/ijhla.v6n1.2208>
- Araffat, M. Y., Ali, H., Bangsawan, M. I., Diarti, D. K., & Budiono, A. (2020). The Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance in the Department of Transportation Dompu District. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 758–767.
- Asfar, A. H., & Anggraeni, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang. *JBBE*, 13(01), 17–29.
- Bahri, S. M. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi terhadap Kinerja Dosen*. CV. Jakad Publishing.
- Bukit, P., Yamali, F. R., & Ananda, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen Dan Sains*, 4(2), 413–422. <https://doi.org/10.33087/jmas.v4i2.127>
- Djazuli, A., Indah, S., Anggeraini, D. U., & Ulfa, F. A. (2021). The Influence of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline against Employee Performance in the Regional SecretariatOgan Komering Ulu (OKU) Regency South Sumatra. *International Journal of Business, Management and Economics*, 2(1), 1–16.
- Fajrin, I. Q., & Susilo, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(4), 117–124.
- Ginting, I. M. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1), 130–137.
- Halim, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kalukku Kabupaten Mamuju. *FORECASTING: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 2(1), 32–44.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. CAPS.
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Irawan, D., Kusjono, G., & Suprianto. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(3), 176–185. <https://doi.org/10.32493/jmw.v1i3.15117>
- Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, M. T., & Ismawati. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. CV. AA RIZKY.

- Permana, P. F. C., & Pracoyo, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 7(3), 80. <https://doi.org/10.35384/jemp.v7i3.258>
- Pratiwi, E., Parapat, S., & Ida, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Administrasi Pemerintahan Umum Sekretariat Daerah Pematangsiantar. *Riset & Jurnal Akuntansi*, 4(1). <https://doi.org/10.33395/owner.v4i1.184e>
- Rulianti, E., Nurpibadi, G., & Amirudin, R. (2021). Peran Motivasi dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 4(2), 963–973. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.458>
- Saksono, F. B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mestika Mandiri Medan. *Menara Ekonomi*, V(2), 10–19.
- Sastrohadiwiryono, S. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. PT Bumi Aksara.
- Simatupang, J. H., Pabalik, D., & Nurchasanah, S. (2018). Peranan Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Efektifitas Pelayanan Masyarakat di Distrik Sorong Manoi Kota Sorong. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 6(1), 44–51. <https://doi.org/http://sandyherdians.wordpress.com/2013/04/0>
- Sudarmanto, Y., Martini, N. N. P., & Herlambang, T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum. *KINERJA: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 19(1), 79–88. <https://doi.org/10.29264/jkin.v19i1.10816>
- Tirta. (2023). Dampak Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Motivasi Kerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tanjung Jabung Barat. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu) Vol.*, 12(02), 494–506.
- Wahyudia, L., Panjaitan, H. P., & Junaedi, A. T. (2023). Leadership Style, Motivation, and Work Environment on Job Satisfaction and Employee Performance at the Environment and Hygiene Department of Pekanbaru City. *Journal of Applied Business and Technology*, 4(1), 55–66.
- Warongan, B. U. C., Dotulong, L. O. H., & Lumintang, G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA*, 10(1), 963–972.
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174–188.