

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI
PADA SEKRETARIAT DPRD KOTA PROBOLINGGO**

Ira Mahardiningtias

kirana.andaya@gmail.com

Sekretariat DPRD Kota Probolinggo

ABSTRACT

This study aims to find out the description of Leadership Style, Work Environment, Motivation and Performance of Probolinggo City DPRD Secretariat Employees and to determine the effect of Leadership Style, Work Environment, Motivation on the Performance of Probolinggo City DPRD Secretariat Employees. The sampling technique uses the nonprobability sampling technique using a saturated sampling method where the number of samples as much as the total population of the Probolinggo City DPRD Secretariat employees, amounting to 35 people. Data collection by distributing questionnaires offline to 35 respondents. This type of research is quantitative research using descriptive statistics with data analysis using the Partial Least Square (PLS) method. The tool used is the SmartPLS Version 4.0 program. The results of the study show that Leadership Style does not have a significant effect on Motivation, Work Environment does not have a significant effect on Motivation, Leadership Style has a significant effect on Performance, Work Environment does not has a significant effect on performance, motivation has no significant effect on performance, leadership style has no significant effect on performance through motivation and work environment has no significant effect on performance through motivation.

Keywords: leadership style, work environment, performance, motivation

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui deskripsi dari Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo serta untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *non probability sampling* dengan menggunakan metode sampling jenuh dimana jumlah sampel sebanyak populasi total Pegawai Sekretariat DPRD kota Probolinggo yang berjumlah 35 orang. Pengumpulan data dengan cara membagikan kuesioner kepada 35 responden. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan statistik deskriptif dengan analisis data menggunakan metode Partial Least Square (PLS). Alat bantu yang digunakan berupa program SmartPLS Versi 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap Motivasi, Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Motivasi, Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja, Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja, Gaya Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kinerja, motivasi

DOI: <https://doi.org/10.37504/map.v7i2.620>

PENDAHULUAN

Sebesar apapun sebuah organisasi pasti tidak bisa terlepas dari orang-orang atau sumber daya manusia yang mendukungnya. Karena manusialah yang mengatur perputaran roda kehidupan suatu organisasi, baik organisasi pemerintah atau organisasi swasta, organisasi kecil maupun organisasi besar, organisasi yang berorientasi laba maupun nirlaba (Widyaningrum, et. al, 2017). Sebuah organisasi dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila sasaran atau tujuan dari organisasi tersebut tercapai. Adapun pencapaian sasaran atau tujuan organisasi sangat didukung oleh kinerja dari sumber daya manusia yang ada. Jika kinerja pegawai baik maka diharapkan kinerja organisasi pun akan baik pula.

Organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuan serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada para manajernya (pimpinan). Bila pimpinan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut akan mencapai sasarannya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anak buahnya. Kepemimpinan yang baik yaitu pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan tingkat kematangan karyawan (Setiana, et. al, 2022).

Salah satu faktor lain yang penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja yang baik dan kondusif tentu akan membuat pegawai merasa betah untuk bekerja. Dan sebaliknya, jika lingkungan kerja buruk dan tidak kondusif maka dapat mengakibatkan penurunan kinerja pegawai. Khoiriyah (2009) dalam Purwaningsih et.al (2020) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebankan, namun secara umum pengertian

lingkungan kerja adalah merupakan lingkungan para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Efektivitas kinerja dalam sebuah organisasi dapat didorong dengan motivasi kerja yang baik. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong semangat kerja pegawai yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai bersangkutan. Motivasi yang berarti dorongan atau daya penggerak dapat menjadi stimulus atau rangsangan dalam pencapaian atas sasaran kinerja. Dengan motivasi yang tinggi seorang pegawai akan lebih bersemangat dan bergairah dalam bekerja.

Dalam UU. No 23 Tahun 2014 Pasal 215 ayat (1), (2) dan (3) Sekretariat DPRD Kabupaten/Kota dipimpin oleh seorang Sekretaris DPRD Kabupaten/Kota yang diangkat dan diberhentikan dengan Keputusan Bupati/Walikota atas persetujuan Pimpinan DPRD Kabupaten/Kota setelah berkonsultasi dengan Pimpinan Fraksi dan secara teknis operasional berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Pimpinan DPRD dan secara administratif bertanggung jawab kepada Bupati/Walikota melalui Sekretaris Daerah.

Sekretariat DPRD Kota Probolinggo adalah salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) pada lingkup Pemerintah Kota Probolinggo yang merupakan penghubung antara legislatif dan eksekutif dalam menjalankan pemerintahan daerah yang demokratis. Sekretariat DPRD memiliki peran penting dalam menciptakan sinergi antara legislatif dan eksekutif untuk mewujudkan pemerintahan daerah yang terencana dan sistematis dengan program-program pembangunan yang berpihak pada kepentingan masyarakat.

Adapun fenomena yang terjadi pada Sekretariat DPRD Kota Probolinggo dimana seharusnya dengan peranannya yang penting sebagai penghubung antara

legislatif dan eksekutif maka Sekretariat DPRD harus mampu memberikan pelayanan yang maksimal dalam rangka memfasilitasi seluruh kegiatan kedewanan. Namun hasil survei kepuasan terhadap pelayanan Sekretariat DPRD Kota Probolinggo pada tahun 2022 dengan respondennya adalah para Anggota DPRD Kota Probolinggo menyatakan bahwa Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Sekretariat DPRD Kota Probolinggo masih dalam kategori “Kurang Baik”. Hal ini tentu menjadi bahan evaluasi bagi Sekretariat DPRD Kota Probolinggo terutama untuk meningkatkan kinerja pegawai yang nantinya berpengaruh pada kualitas pelayanan terhadap Anggota DPRD.

Terdapat *research gap* dari beberapa penelitian sebelumnya yang juga mengkaji terkait gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai, diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Asmiadi, et al (2022) dengan obyek penelitian di Kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam, menyatakan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Dewi (2019) dalam penelitiannya di PT. Suparma Tbk. menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Bertitik tolak pada permasalahan yang ada pada Sekretariat DPRD Kota Probolinggo, kajian teori dan beberapa penelitian sebelumnya yang terkait masalah di atas, maka peneliti merasa perlu untuk mengangkat penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui deskripsi dari Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo dan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo.

TINJAUAN TEORETIS

Kinerja

Menurut Hasibuan (2019) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Sedangkan menurut Kasmir (2019) kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mondy, Noe, Premeaux dalam Yusriadi (2019) menyatakan bahwa indikator-indikator kinerja yang dapat digunakan sebagai acuan dalam penelitian kinerja pegawai antara lain kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, kemandirian, inisiatif, adaptabilitas dan kerjasama.

Motivasi

Notoatmodjo dalam Asfar et al. (2020) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu alasan (reasoning) seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya. Mangkunegara dalam Asfar et al. (2020) menyatakan motif motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan atau daya penggerak baik yang berasal dari internal maupun eksternal yang membuat seseorang bersemangat untuk melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya. Perlu adanya motivasi yang diberikan kepada pegawai sehingga mereka sadar bahwa pekerjaan yang mereka lakukan sangat berpengaruh

terhadap capaian kinerja perusahaan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prayudi (2020), Dewi (2019) dan Caksana (2019) menyimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai dalam Sihalo (2021), gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Sedangkan menurut Hasibuan dalam Setiani (2022) menyatakan bahwa "Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan yang tinggi agar mencapai tujuan perusahaan yang maksimal."

Dari beberapa pengertian menurut ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara atau strategi seorang pemimpin yang meliputi pola perilaku, kepribadian, watak, kebiasaan dan sebagainya yang digunakan untuk mempengaruhi bawahan dalam meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan dari organisasi. Penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dan didukung oleh sifat kepemimpinan seperti integritas, inovasi, intelektualitas, maupun kepercayaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dalam arah positif. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Caksana (2019), Purwaningsih (2020) dan Prayudi (2020) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang

bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Anam (2018), lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Ada beberapa indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018) yaitu: lampu penerangan tempat kerja, jendela tempat kerja, tata warna, dekorasi, bunyi musik, suhu udara kelembaban udara. Berdasarkan pengertian di atas menunjukkan bahwa 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 pegawai dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya sehingga pada akhirnya akan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Siagian (2018), Purwaningsih (2020) dan Asfar (2020) yang memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survei, dimana peneliti membagikan kuesioner untuk pengumpulan data. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Kota Probolinggo sebanyak 36 orang. Dari jumlah populasi sebanyak 36 orang, yang menjadi sampel adalah 35 orang karena dikecualikan peneliti sebagai salah satu pegawai. Maka sampel yang diambil adalah Pegawai Negeri Sipil di Kantor Sekretariat DPRD Kota Probolinggo sebanyak 35 orang.

Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan penilaian dalam skala model Likert. Penggunaan skala Likert bertujuan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi individu maupun kelompok mengenai fenomena sosial (Sugiyono 2019).

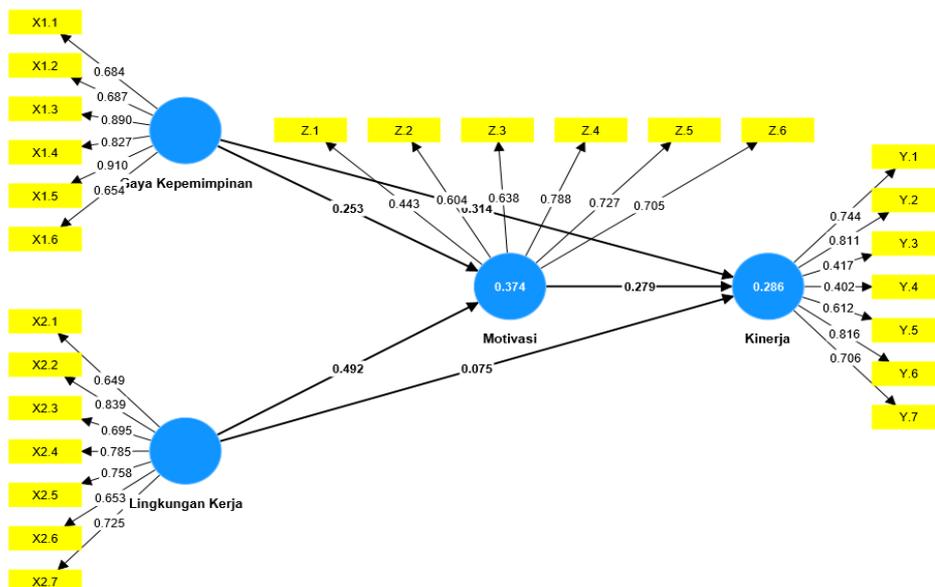
Dengan mempertimbangkan kondisi sampel dan tujuan penelitian, maka penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS). PLS merupakan metode alternatif analisis dengan *Structural Equation Modelling* (SEM) yang berbasis *variance*. Alat bantu yang digunakan berupa program SmartPLS Versi 4.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini yaitu pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo berjumlah sebanyak 35 orang.

digolongkan berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja dan tingkat pendidikan. Responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 27 orang dengan prosentase 77,1 % dan responden perempuan berjumlah 8 orang dengan presentase 22,9 %. Mayoritas pegawai berumur antara 41 hingga 50 tahun dengan jumlah 17 orang atau sebesar 48,6 %. Tingkat pendidikan yang dimiliki responden mayoritas berpendidikan S-1/D-4 dengan jumlah sebanyak 12 orang atau sebesar 34,3%. Sedangkan yang terbanyak kedua adalah tingkat pendidikan SMA sebanyak 11 orang atau 31,4%. Mayoritas pegawai adalah yang sudah bekerja selama 11 hingga 20 tahun berjumlah 21 orang dengan presentase 60,0%.

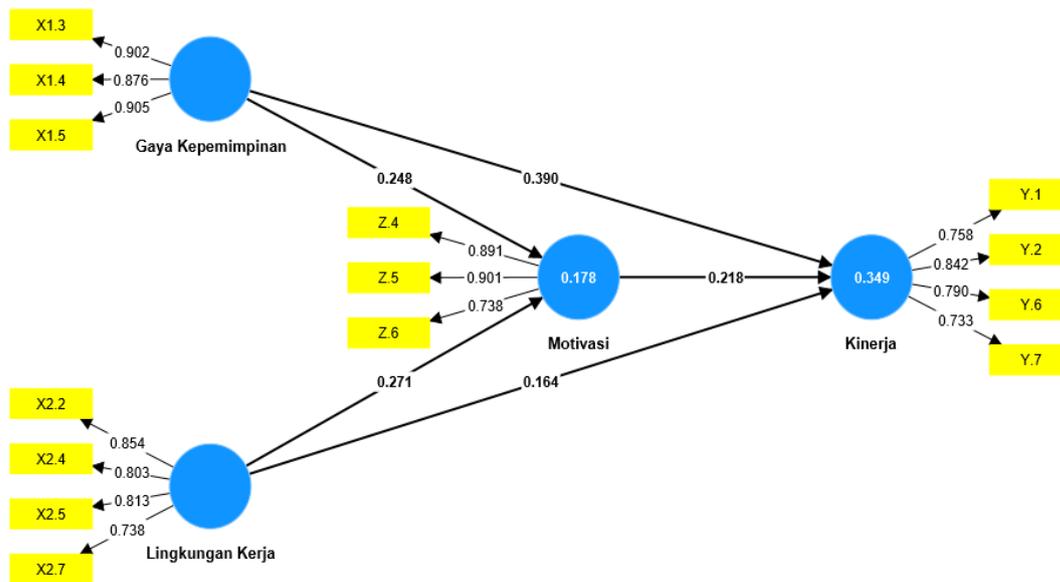
Pada penelitian ini digunakan aplikasi smartPLS 4.0 untuk melakukan analisis datanya. Tahap pertama yang dilakukan adalah menetapkan Model Struktural PLS SEM, yaitu menentukan *path analysis* atau lintasan jalurnya, baik *direct effects* (pengaruh langsung) maupun *indirect effects* (pengaruh tidak langsung). Kemudian menentukan mana variabel latent, indikatornya atau variabel manifest serta mana variabel sebagai mediator atau perantaranya. Didapatkan diagram seperti pada Gambar 1 dibawah ini:



Gambar 1
Model Awal Perhitungan

Pengukuran model variabel merupakan langkah untuk melihat validasi dan reliabilitas indikator pada model. Suatu model dinyatakan valid jika memiliki *loading factor* di atas 0,70 (Ghozali, 2015) atau dengan kata lain *loading factor* yang lebih rendah dari 0,70 harus di drop dari model, sedangkan uji realibilitas dilihat dari *composite reliability*, jika nilainya lebih

dari 0,70 maka menunjukkan nilai yang memuaskan dan diperkuat lagi dengan melihat *cronbach's alpha* disarankan memiliki nilai di atas 0,6. Gambar di atas menunjukkan bahwa terdapat nilai *loading factor* memiliki nilai lebih kecil dari 0,70, sehingga harus didrop/dikeluarkan dari model dan didapatkan model akhir sebagai berikut:



Gambar 2
Model Akhir Perhitungan

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 *outer loading* >0,7, *Communalty* >0,5 dan *Average Variance Extracted (AVE)* >0,5 (Ghozali, 2015). Hasilnya disajikan pada Tabel 1 dan Tabel 2 berikut ini:

Tabel 1
Nilai *Outer Loading*

| | Gaya Kepemimpinan (X1) | Kinerja (Y) | Lingkungan Kerja (X2) | Motivasi (Z) |
|------|------------------------|-------------|-----------------------|--------------|
| X1.3 | 0.902 | | | |
| X1.4 | 0.876 | | | |
| X1.5 | 0.905 | | | |
| X2.2 | | | 0.854 | |
| X2.4 | | | 0.803 | |
| X2.5 | | | 0.813 | |

| | | | | |
|------|--|-------|-------|-------|
| X2.7 | | | 0.738 | |
| Y.1 | | 0.758 | | |
| Y.2 | | 0.842 | | |
| Y.6 | | 0.790 | | |
| Y.7 | | 0.733 | | |
| Z.4 | | | | 0.891 |
| Z.5 | | | | 0.901 |
| Z.6 | | | | 0.738 |

Tabel 2
Nilai AVE (*Average Variance Extratcted*)

| | <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> | Hasil Uji |
|--------------------------|---|-----------|
| Gaya Kepemimpinan | 0.800 | Valid |
| Kinerja | 0.611 | Valid |
| Lingkungan Kerja | 0.645 | Valid |
| Motivasi | 0.716 | Valid |

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan 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 0,70 serta nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60. 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 3
Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*

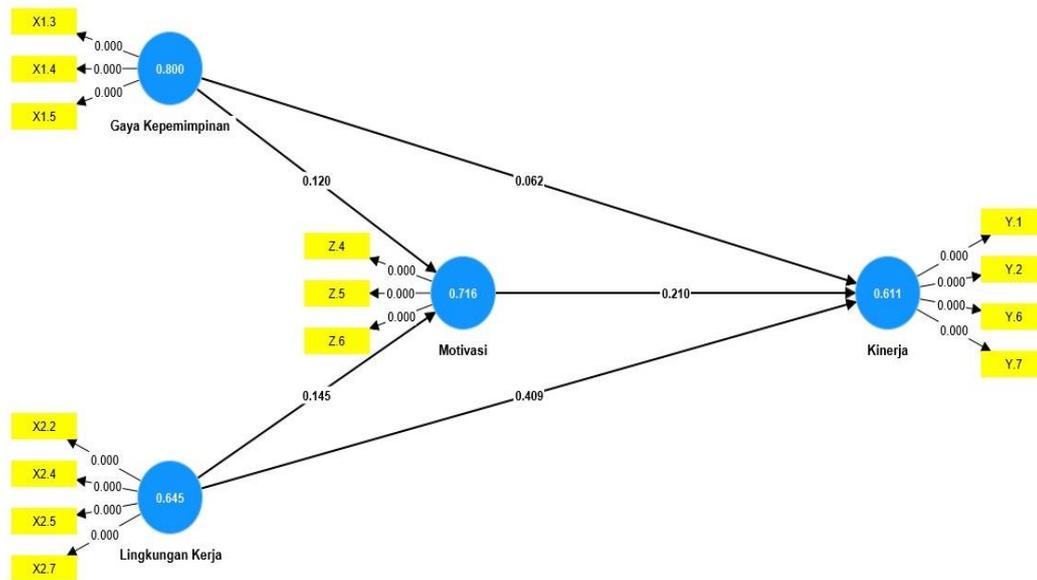
| | <i>Cronbach's alpha</i> | <i>Composite reliability (rho_a)</i> | <i>Composite reliability (rho_c)</i> | Hasil Uji |
|--------------------------|-----------------------------|--|--|-----------|
| Gaya Kepemimpinan | 0.877 | 0.898 | 0.923 | Reliabel |
| Kinerja | 0.795 | 0.863 | 0.862 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja | 0.818 | 0.821 | 0.879 | Reliabel |
| Motivasi | 0.798 | 0.793 | 0.883 | Reliabel |

Berdasarkan data pada Tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel penelitian memiliki nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$ dan *composite reliability* $> 0,70$. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan antar variabel. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 4.0, gambar hasil uji hipotesis pengaruh

langsung dan tidak langsung dapat dilihat pada gambar *path coefficient* berikut ini:



Gambar 3

Diagram *Path Coefficient* pengujian inner model (model struktural)

Pengujian hipotesis dengan melihat nilai perhitungan *Path Coefficient* pada pengujian inner model (model struktural). Hipotesis dikatakan diterima apabila nilai

P Values < 0,05 yang berarti apabila nilai P Values setiap hipotesis lebih kecil dari 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis diterima atau terbukti.

a. Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Tabel 4
Path Coefficient

| | <i>Original Sample (O)</i> | <i>Sample Mean (M)</i> | <i>Standard Deviation (STDEV)</i> | <i>T Statistics (O/STDEV)</i> | <i>P Values</i> |
|--|----------------------------|------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|-----------------|
| Gaya Kepemimpinan (X1) -> Motivasi (Z) | 0.248 | 0.259 | 0.160 | 1.556 | 0.120 |
| Lingkungan Kerja (X2) -> Motivasi (Z) | 0.271 | 0.295 | 0.186 | 1.459 | 0.145 |
| Gaya Kepemimpinan (X1) -> Kinerja (Y) | 0.444 | 0.433 | 0.190 | 2.339 | 0.019 |
| Lingkungan Kerja (X2) -> Kinerja (Y) | 0.223 | 0.244 | 0.185 | 1.209 | 0.227 |
| Motivasi (Z) -> Kinerja (Y) | 0.218 | 0.234 | 0.174 | 1.253 | 0.210 |

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan hasil uji hipotesis pengaruh langsung sebagai berikut:

Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Probolinggo.

Hasil nilai *P Values* $0,120 > 0,05$ maka hipotesis ditolak dan tidak terbukti dengan demikian Gaya Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi Pegawai di Sekretariat DPRD Kota Probolinggo.

Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Probolinggo.

Hasil nilai *P Values* $0,947 > 0,05$ maka hipotesis ditolak dan tidak terbukti dengan demikian Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Motivasi Pegawai di Sekretariat DPRD Kota Probolinggo.

Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara langsung terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Probolinggo.

Hasil nilai *P Values* $0.019 < 0,05$ maka hipotesis diterima dan

terbukti bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo.

Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Probolinggo.

Hasil nilai *P Values* $0.227 > 0,05$ maka hipotesis ditolak dan tidak terbukti dengan demikian Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo.

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Probolinggo.

Hasil nilai *P Values* $0,210 > 0,05$ maka hipotesis ditolak dan tidak terbukti dengan demikian Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo.

b. Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 5
Specific Indirect Effect

| | <i>Original Sample (O)</i> | <i>Sample Mean (M)</i> | <i>Standard Deviation (STDEV)</i> | <i>T Statistics (O/STDEV)</i> | <i>P Values</i> |
|---|----------------------------|------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|-----------------|
| Gaya Kepmimpinan (X1) -> Motivasi (Z) -> Kinerja (Y) | 0.054 | 0.061 | 0.069 | 0.784 | 0.433 |
| Lingkungan Kerja (X2) -> Motivasi (Z) -> Kinerja (Y) | 0.059 | 0.071 | 0.075 | 0.783 | 0.434 |

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan hasil uji hipotesis pengaruh tidak langsung sebagai berikut :

Gaya Kepemimpinan berpengaruh melalui Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Probolinggo.

Hasil nilai *P Values* $0.433 > 0,05$ maka hipotesis ditolak dan tidak terbukti dengan demikian Gaya Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan melalui Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di

Sekretariat DPRD kota Probolinggo. Lingkungan Kerja berpengaruh melalui Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Probolinggo. Hasil nilai $P\text{ Values } 0.434 > 0,05$ maka hipotesis ditolak dan tidak

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Probolinggo

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SmartPLS 4.0 seperti pada tabel 5 dimana hasil nilai $P\text{ Values } 0,120 > 0,05$. Dengan demikian Hipotesis 1 tidak terbukti, yaitu Gaya Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap Motivasi. Hal ini dapat diartikan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap Motivasi Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Probolinggo.

Pada hasil uji Hipotesis 1 menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap Motivasi pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Probolinggo. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak mampu meningkatkan Motivasi Pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo secara signifikan. Yang juga berarti bahwa motivasi Pegawai lebih dipengaruhi hal-hal yang lain selain gaya kepemimpinan dari pimpinan Sekretariat DPRD Kota Probolinggo.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Dewi (2019) yang menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Suparma Tbk. Dan sebaliknya, tidak mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Caksana (2019) dimana hasilnya menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja.

terbukti dengan demikian Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan melalui Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kota Probolinggo.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Probolinggo

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SmartPLS 4.0 seperti pada tabel 5 dimana hasil nilai $P\text{ Values } 0,947 > 0,05$. Dengan demikian Hipotesis 2 tidak terbukti, yaitu Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Motivasi. Hal ini dapat diartikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Motivasi Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Probolinggo.

Pada hasil uji Hipotesis 2 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Motivasi pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Probolinggo. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja tidak mempengaruhi motivasi Pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo dalam bekerja. Kemungkinan Pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo dapat tetap termotivasi untuk bekerja dengan sebaik-baiknya dengan tidak tergantung pada kondisi lingkungan kerja. Dalam lingkungan kerja yang kondusif maupun tidak, pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo dapat tetap termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin. Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewi (2019) dan Caksana (2019) dimana hasilnya menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Probolinggo

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SmartPLS 4.0 seperti pada tabel 5 dimana hasil nilai *P Values* $0.019 < 0,05$. Dengan demikian Hipotesis 3 terbukti, yaitu Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Hal ini dapat diartikan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Probolinggo.

Pada hasil uji Hipotesis 3 menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Probolinggo. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan mampu meningkatkan kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo secara signifikan dimana pemimpin memiliki kemampuan komunikasi yang baik, mampu mengendalikan bawahan dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi sebagai pemimpin.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Asmiadi, et. al (2022) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kota Subulussalam. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian oleh Dewi (2019) dimana Gaya Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Probolinggo

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SmartPLS 4.0 seperti pada tabel 5 dimana hasil nilai *P Values* $0.227 > 0,05$. Dengan demikian Hipotesis 4 tidak terbukti, yaitu Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja. Hal ini dapat diartikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada

Kantor Sekretariat DPRD Kota Probolinggo.

Pada hasil uji Hipotesis 4 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Probolinggo. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Probolinggo tidak mempengaruhi kinerja secara signifikan. Dimana baik dalam lingkungan kerja yang nyaman maupun pada lingkungan kerja yang kurang kondusif, tidak mempengaruhi performa pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo dalam melakukan pekerjaannya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Dewi (2019) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Suparma Tbk.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Probolinggo

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SmartPLS 4.0 seperti pada tabel 5 dimana hasil nilai *P Values* $0,210 > 0,05$. Dengan demikian Hipotesis 5 tidak terbukti, yaitu Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja. Hal ini dapat diartikan bahwa Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Probolinggo.

Pada hasil uji Hipotesis 5 menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Probolinggo. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asfar dan Anggraeni (2020) dalam penelitian yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja terdapat pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Serang.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Motivasi Pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Probolinggo

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SmartPLS 4.0 seperti pada tabel 6 dimana hasil nilai P Values $0.433 > 0,05$. Dengan demikian Hipotesis 6 tidak terbukti, yaitu Gaya Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi. Hal ini dapat diartikan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Probolinggo melalui Motivasi. Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Asmiadi, et. al (2022) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pada kantor Sekretariat DPRD Kota Subulussalam.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi Pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Probolinggo

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SmartPLS 4.0 seperti pada tabel 6 dimana hasil nilai P Values $0.434 > 0,05$. Dengan demikian Hipotesis 7 tidak terbukti, yaitu Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi. Hal ini dapat diartikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Probolinggo melalui Motivasi.

Secara teori lingkungan kerja yang positif dan kondusif dapat memberi motivasi bagi pegawai dalam pelaksanaan tugas sehingga kemudian berpengaruh positif terhadap kinerja. Namun hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak mampu meningkatkan Kinerja melalui Motivasi Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kota Probolinggo secara signifikan. Yang berarti bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai tanpa harus diperantarai oleh motivasi pegawai. Hasil

penelitian ini tidak mendukung hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Asmiadi, et. al (2022) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pada kantor Sekretariat DPRD Kota Subulussalam.

SIMPULAN

Berdasarkan deskripsi variabel penelitian menurut karakteristik responden diperoleh kesimpulan bahwa kinerja, motivasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja pada Sekretariat DPRD Kota Probolinggo dalam kategori baik.

Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap Motivasi Pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo. Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap Motivasi Pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo.

Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo. Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo.

Motivasi mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo. Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi Pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo. Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi Pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing, Riau.
- Anam, Chairul. 2018. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal*

- Manajemen dan Pendidikan Islam, Vol. 4, No. 1, Juni 2018, Hal. 40-56.*
- Asfar, Andi Hasryningsih., Rita Anggraeni. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika (JBBE), Vol.13, No. 01, Februari,2020, 17-29.*
- Asmiadi., Syaiful Bahri. Sjahril Effensy Passaribu. 2022. Peran Mediasi Motivasi Pada Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 5 No 2, Juni 2022.*
<https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.737>
- Caksana, Naga Pandu Eka. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada SMAN 1 Tulungagung. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN) Vol. 4 No. 1 (2019) hlm. 82-92*
- Dewi, Nuning Nurna. 2019. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. SUPARMA Tbk). *Media Mahardhika Vol. 17 No. 2 Januari 2019:278-288.*
- Direktorat Kerjasama dan Pengelolaan Usaha (DKUP) ITS Surabaya. 2022. *Jasa Konsultasi Penilaian Surveoy Kepuasan Masyarakat Sekretariat DPRD Kota Probolinggo*
- Ghozali, I. & Latan, H. (2015) *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi).* PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kasmir, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).* PT Rajagrafindo Persada, Depok.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* PT. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Peraturan Wali Kota Probolinggo Nomor 4 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Probolinggo*
- Prayudi, Ahmad 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PD. Pembangunan Kota Binjai). *Jurnal Manajemen Vol. 6, No. 2 Juli – Desember 2020 (63-72).*
- Purwaningsih, Reza Retma., Amin Wahyudi., Erni Widajanti 2020. Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan PT Timbul Jaya Motor Boyolali). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 14 Edisi 106 Khusus Maret 2020: 106 – 117.*
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Refika Aditama, Bandung.*
- Setiana, Adi Robith., Lati Sari Dewi. 2022. *Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.* CV. Global Aksara Pers, Surabaya.
- Siagian, Tomy Sun., Hazmanan Khair. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 1, No. 1, September 2018, 59-70.*

Sihaloho, Henrixo Pratama, 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Global Intermedia Nusantara Yogyakarta, <http://e-journal.uajy.ac.id/id/eprint/26277>

Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.

Widyaningrum, Mahmudah Enny., Endang Siswati, 2017. *Manajemen*

Sumber Daya Manusia. Ubhara Manajemen Press, Surabaya.

Yusriadi. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Koeboeraya Bangun Perkasa Kota Pekanbaru. *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviews) Volume 10, Nomor 4, Maret 2019*.