

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIGHA
Volume 3, Nomor 2, Mei Tahun 2025

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN PIDIE**

Rifky Ona¹⁾, Boihaki²⁾, Mahrizal³⁾

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Jabal Ghafur
email: rikiona@gmail.com

²Fakultas Ekonomi, Universitas Jabal Ghafur
email: boyhakipidie@gmail.com

³Fakultas Ekonomi, Universitas Jabal Ghafur
email: mahrizal@unigha.ac.id

Info Artikel	Abstrak
<p><i>Riwayat Artikel:</i></p> <p><i>Diterima: 05-02-2025</i></p> <p><i>Direvisi: 21-05-2025</i></p> <p><i>Dipublikasikan: 26-05-2025</i></p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening. Populasi penelitian ini adalah pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pidie. Sampel penelitian berjumlah 89. Untuk menguji hipotesis melalui uji F, uji t dan untuk melihat pengaruh tidak langsung menggunakan sobel test. Teknik analisis data menggunakan Analisis Jalur, berdasarkan hasil penelitian diperoleh persamaan regresi tahap I: $Z=7,307+0,362X1+0,310X2$, dan tahap II: $Y=1.928+0,335X1+0,217X2+0,415Z$. Hasil analisis disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan berpengaruh signifikan terhadap motivasi, dan variabel gaya kepemimpinan, lingkungan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai sig. < 0,05. Variabel gaya kepemimpinan maupun lingkungan melalui motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel motivasi kerja mampu memediasi kedua variabel independen dimana nilai Z hitung > dengan nilai Z-tabel.</p> <p>Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja</p>
<p><i>Nomor DOI</i> 10.47647/MAFEBIS.v2i2.590</p> <p><i>Cara Mensitasi :</i> Ona, R. Boihaki. Mahrizal. 2025. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pidie. 3(2), 114:132.</p>	

Article Info	<i>Abstract</i>
<p>Article History :</p> <p>Received: 05-02-2025</p> <p>Revised: 21-05-2025</p> <p>Published: 26-05-2025</p>	<p><i>This study aims to determine the Leadership Style and Work Environment on Employee Performance, with Work Motivation as an intervening variable. The population of this study is employees of the Health Office of Pidie District. The research sample consists of 89 individuals. To test the hypotheses using F-test, t-test, and to examine the indirect effects, the Sobel test is employed. Data analysis technique used Path Analysis, based on the research findings obtained regression equations in Stage I: $Z = 7.307 + 0.362X_1 + 0.310X_2$, and Stage II: $Y = 1.928 + 0.335X_1 + 0.217X_2 + 0.415Z$. The analysis results concluded that the variables of leadership style and work environment significantly influence motivation, and the variables of leadership style, work environment, and motivation significantly and positively affect performance with sig. values < 0.05. Both leadership style and work environment variables through motivation significantly affect employee performance. The work motivation variable mediates both independent variables where the calculated Z value > Z-table value.</i></p> <p>Keywords: Leadership Style, Work Environment, Work Motivation, Performance</p>
<p>DOI Number :</p> <p>10.47647/MAFEBIS.v2i2.590</p> <p>How to cite :</p> <p>Ona, R. Boihaki. Mahrizal. 2025. <i>The Influence of Leadership Style and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable at the Health Office of Pidie District.</i> 3(2), 114:132.</p>	

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Dalam kehidupan sehari-hari manusia tidak pernah lepas dari kehidupan organisasi, karena pada dasarnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Hal ini nampak baik didalam memasuki dunia kerja, dan dengan cara ini manusia bisa saling beradaptasi dengan sesama pegawai maupun atasan di sebuah organisasi.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya penting bagi organisasi, karena sumber daya lainnya akan menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi jika ketidak adanya sumber daya manusia, untuk itu sumber daya manusia sebagai asset instansi perlu dilakukan pengelolaan dengan baik. Tercapai atau tidaknya tujuan instansi sangat ditentukan oleh motivasi dan kinerja anggota dalam melaksanakan masing- masing fungsinya.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standart yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

Peran motivasi juga penting dalam hal meningkatkan semangat kerja pegawai. Dimana motivasi adalah sebuah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Pada intinya motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau pendorong semangat kerja. Salah

satu pendekatan dalam upaya meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai dalam baik instansi pemerintah maupun instansi swasta tersebut dapat dilakukan melalui gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Gaya kepemimpinan yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik sebaliknya peranan gaya kepemimpinan yang buruk dapat menimbulkan kinerja yang buruk bagi pegawai, terhadap suasana dan kondisi kerja sehingga menimbulkan ketidak maksimalan kerja.

Selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja menjadi perhatian yang penting dalam sebuah instansi. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, pegawai akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan kerjanya. Setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Namun dalam kenyataannya dari sisi pandang yang lain, para pegawai banyak yang belum hadir saat jam kerja, hal ini menunjukkan bahwa kesadaran belum terbentuk dalam diri pegawai, dari fenomena tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pidie”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pidie.
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pidie.
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pidie.
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pidie.
5. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pidie.
6. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pidie dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening.
7. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pidie dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pidie.
2. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pidie.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pidie.
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pidie.
5. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pidie.
6. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pidie dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening.
7. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pidie dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening.

STUDI KEPUSTAKAAN

Gaya Kepemimpinan

Seorang pemimpin pada proses kepemimpinan tentunya mempunyai gaya kepemimpinannya masing-masing yang biasanya mengikuti karakternya di lingkungan instansi atau organisasi dan menjadi suatu kebiasaan yang dilakukan dalam memimpin bawahannya untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Gaya kepemimpinan berasal dari pembentukan dua kata yaitu gaya dan kepemimpinan. Beberapa pendapat para ahli mengenai pengertian gaya kepemimpinan penulis rangkum sebagai bahan kajian penelitian sebagai berikut:

Menurut Utami et al., (2022) menyatakan bahwa: “Gaya kepemimpinan pada dasarnya adalah gaya untuk mempengaruhi, membujuk seseorang atau bawahannya untuk mencapai suatu tujuan bersama dalam suatu organisasi”. Pandangan lain terkait gaya kepemimpinan menurut McCauley & Palus (2020) menyatakan bahwa “*Leadership style is the broad way a leader relates with his or her juniors to achieve the desired objectives sequentially.*” (Gaya kepemimpinan adalah cara luas seorang pemimpin berhubungan dengan bawahannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara berurutan). Sedangkan menurut Fauzi et al., (2023) menyatakan bahwa: “Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai poses dimana seseorang mempengaruhi orang lain atau suatu kelompok dalam usahanya untuk mencapai tujuan tertentu, karena pemimpin yang baik sangat bergantung pada kemampuan pemimpin tersebut dalam menyesuaikan gaya kepemimpinan pada situasi kerja yang dihadapinya.”

Pendapat dari Demirtas & Karaca (2020) menyatakan bahwa “The leadership style is the way a leader creates an organizational culture that will provide the necessary environment that will increase employee satisfaction, performance and productivity”. Pendapat lainnya menurut McCauley & Palus (2020) menyatakan bahwasanya “*Leadership style is the steps taken by leaders in establishing human relations to provide optimal human resource in organizations.*” (Gaya kepemimpinan adalah langkah-langkah yang dilakukan oleh pemimpin dalam menjalin hubungan manusia untuk memberikan sumber daya manusia yang optimal dalam organisasi). Berdasarkan beberapa pengertian

gaya kepemimpinan yang telah dipaparkan di atas, dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, dalam mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompoknya tersebut untuk mencapai suatu tujuan.

Lingkungan Kerja

Robbins & Judge (2019) menyatakan bahwa:

“The work environment is environment refers to institutions or forces that are outside the organization has the potential to affect organizational performance. Environmental conditions, work is said to be good or appropriate of humans can carry out activities effectively optimal, healthy, safe and comfortable. A pleasant work environment will produce a positive relationship to the performance and achievement of company goals”, Lingkungan kerja adalah lingkungan yang mengacu pada lembaga atau kekuatan yang berada di luar organisasi yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi.

Kondisi lingkungan, pekerjaan dikatakan baik atau appropriate manusia dapat melakukan kegiatan secara efektif optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan menghasilkan hubungan yang positif terhadap kinerja dan pencapaian tujuan instansi). Menurut Wilkinson (2022) menyatakan bahwa : *“The work environment is defined as a condition related to the characteristic of the workplace on the behavior and attitudes of employees where it relates to the occurrence of psychological changes due to things that are experienced in their work or in certain circumstances that must continue to be considered by the organization which includes work boredom,monotouns work and fatigue”*, (Lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan karakteristik tempat kerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berkaitan dengan terjadinya perubahan psikologis akibat hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang meliputi kebosanan kerja, monotoun bekerja dan kelelahan).

Selanjutnya lingkungan kerja menurut Simamora (2019) mendefinisikan bahwa: “Sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok”.

Dari beberapa pendapat yang telah dikemukakan para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat bekerja.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan yang timbul baik dari dalam maupun dari luar diri seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan tertentu bagi instansi. Untuk mengetahui pengertian motivasi kerja lebih jelas, berikut ini akan peneliti paparkan pengertian motivasi kerja menurut para ahli.

Menurut (Robbins & Judge, 2019), motivasi adalah “*the processes that account for an individual’s intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal*”, (Proses yang memperhitungkan intensitas, arah, dan ketekunan upaya individu untuk mencapai tujuan). Menurut Wilkinson (2022) motivasi adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Menurut Griffin dalam (Utami et al., 2022), motivasi adalah “*the set of forces that leads people to behave in particular ways*”, (seperangkat kekuatan yang mengarahkan orang untuk berperilaku dengan cara tertentu). Berdasarkan definisi menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi pegawai adalah dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah instansi.

Kinerja

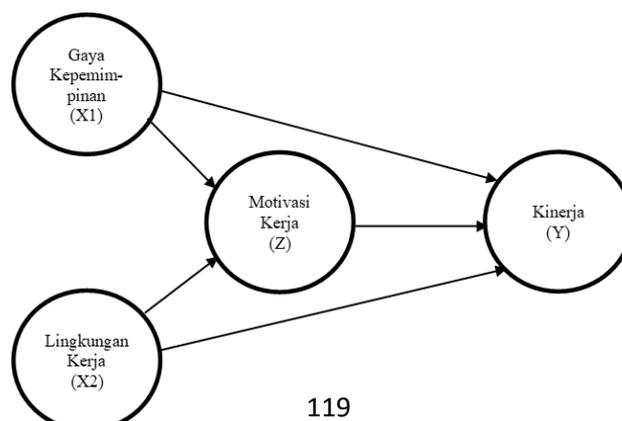
Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengertian Kinerja menurut Dickdick dalam Syukron et al., (2022) Kinerja (*performance*) atau manajemen kinerja merupakan suatu proses strategis, menyeluruh, dan terpadu dalam melakukan peninjauan dan pengevaluasian berkala terhadap kinerja dari masing-masing individu. Menurut Edy (2020) “Kinerja adalah hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.” Menurut Mangkunegara (2020) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Menurut Levinson dalam Nurliah et al., (2022) “Kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”. Sedangkan menurut Sudarmanto dalam (Melati et al., 2022) “Kinerja adalah sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat di observasi. Dalam pengertian ini, kinerja mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi. Dari teori-teori yang dikemukakan di atas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

Kerangka Pemikiran

Maksud dari kerangka berpikir sendiri adalah supaya terbentuknya suatu alur penelitian yang jelas dan dapat diterima secara akal (Sugiyono, 2020).

Gambar 1
Alur Pemikiran



Hipotesis Penelitian

Berdasarkan hasil telaah penelitian sebelumnya, kajian pustaka serta kerangka konseptual atau kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pidie.
- H2 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pidie.
- H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pidie.
- H4 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pidie.
- H5 : Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pidie.
- H6 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pidie.
- H7 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pidie.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi Penelitian adalah tempat sumber data yang dianggap sebagai suatu populasi, sehingga dapat diambil subyek yang diteliti. Dari lokasi penelitian peneliti dapat mendapatkan gambaran nyata terkait keadaan objek sebenarnya sebagai data tambahan yang berkaitan dengan penelitian. Lokasi yang digunakan sebagai tempat penelitian ini Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pidie. Objek dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pidie. Sedangkan, subjek dari penelitian ini adalah semua pegawai.

Populasi dan Sampel

Adapun populasi sasaran dalam penelitian ini adalah Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pidie yang berjumlah 114 orang pegawai. Untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dari populasi peneliti menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Slovin dengan tingkat kepercayaan 90% dengan nilai $e = 10\%$ adalah sebagai berikut (Sugiyono 2019):

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Tingkat kesalahan dalam memilih anggota sampel yang ditoleransi (tingkat kesalahan dalam sampling ini adalah 5%)

Berdasarkan perhitungan rumus di atas maka dapat diperoleh ukuran (n) dalam penelitian sebanyak 89 orang yang akan dijadikan ukuran sampel.

Operasional Variabel

Operational variabel merupakan pergantian variabel atau suatu yang diungkapkan dalam definisi konsep tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam peneliti ini adalah variabel eksogen, variabel intervening, dan variabel endogen.

- Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, yang menjadi penyebab timbulnya atau berubahnya variabel terikat (*dependen*). Dalam persamaan struktural, variabel bebas disebut sebagai variabel eksogen. Variabel eksogen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2).

- Variabel Intervening

Merupakan variabel penyela/antara yang terletak di antara variabel bebas dan variabel terikat, sehingga variabel bebas tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel terikat. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel Motivasi Kerja (Z).

- Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam persamaan struktural, variabel terikat disebut sebagai variabel endogen. Variabel endogen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja (Y).

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan teknik yang dilakukan dalam memperoleh keterangan-keterangan dan data-data yang diperlukan dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan metode survey dimana data dan informasi yang dikumpulkan dari responden menggunakan kuesioner. Dalam mengumpulkan semua data primer yang diperlukan, peneliti menggunakan metode pengambilan data sebagai berikut: Riset Lapangan (*Field Research*) Pengumpulan data primer yang berupa gambaran umum objek penelitian. Metoda ini merupakan peninjauan secara langsung kepada unit/objek penelitian. Atau dapat disederhanakan sebagai penelitian dengan mengumpulkan data dan informasi langsung dari responden dilapangan. dengan menggunakan 2 instrumen yaitu: Riset Kepustakaan (*Library Research*) Yaitu metoda pengumpulan data untuk memperoleh data sekunder dengan mengadakan penelitian kepustakaan baik melalui buku-buku maupun literatur-literatur yang berhubungan serta relevan dengan masalah yang akan diangkat oleh penulis.

Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel dalam penelitian ini dengan skala Likert, dimana variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan (Sugiyono, 2020).

Tabel 1
Skor Jawaban Berdasarkan Skala Likert

No	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Sugiyono, 2020)

Pengujian Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk memilih item-item pertanyaan yang relevan untuk dianalisis. Perhitungan validitas ini dilakukan dengan rumus teknik Korelasi *Product Moment Pearson*, dengan rumus sebagai berikut (Azwar, 2020).

$$r_{xy} = \frac{n\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{[n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2][n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

Dimana:

- r_{xy} : koefisien korelasi
- n : jumlah responden
- X : nilai perbutir
- Y : total nilai kuesioner masing-masing responden

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas juga merupakan suatu cara untuk melihat apakah alternatif ukur kuesioner yang digunakan konsisten atau tidak. Alat yang digunakan untuk mengukur tingkat signifikan dari masing-masing variabel penelitian ini adalah koefisien alpha.

Rumusan formula umum koefisien alpha adalah sebagai berikut: (Sugiyono, 2020)

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\Sigma S_j^2}{Sx^2} \right]$$

Dimana :

- k : Banyaknya belahan tes
- S_j^2 : Varians belahan j; j = 1, 2, ... , k
- Sx^2 : Varians skor tes

Pengujian Asumsi Klasik

Penelitian ini menggunakan variabel intervening, dimana terjadi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Sehingga pengujian asumsi klasik ini dilakukan pada 2 sub-struktural. Sub-struktural pertama yaitu pengaruh X terhadap Z, dan sub-struktural kedua yaitu pengaruh X dan Z terhadap Y. Terkecuali untuk uji multikolinieritas, hanya dipergunakan di sub-struktural kedua yaitu pengaruh variabel X dan Z terhadap Y.

Model di dalam analisis path harus memenuhi model rekrusif, dimana pendugaan parameternya dapat dilakukan dengan OLS pada masing-masing persamaan yang menyusunnya secara sendiri-sendiri atau parsial (Solimun et al., 2021).

Uji Normalitas

Uji Normalitas distribusi data dengan menguji residual-residual untuk melihat apakah data terdistribusi secara normal. Untuk uji normalitas ini menggunakan uji one sample kolmogorov smirnov, yaitu memperhatikan hasil nilai probabilitas yang ada apakah lebih besar dari $\alpha = 0,05$ (Ghozali, 2019).

Uji multikolinieritas

Multikolinieritas adalah keadaan adanya korelasi linier yang sempurna diantara variabel-variabel independen dalam model. Konsekuensinya apabila model regresi mengandung multikolinieritas adalah kesalahan standar estimasi akan cenderung meningkat dengan bertambahnya variabel independen. Akibatnya, model regresi yang diperoleh tidak sah (*valid*) untuk menaksir variabel independen. Untuk mendeteksi keberadaan multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF (*variance inflation factor*), jika $VIF < 10$ berarti tidak terjadi multikolinieritas (Gujarati, 2019).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2019). Uji statistik yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu menggunakan uji *Glejser*.

Metode Analisis Data

Analisis Statistik Deskriptif

Alat analisis yang digunakan adalah rata-rata (mean), standar deviasi, maksimum dan minimum (Ghozali, 2019)

Analisis Inferensial

Metoda analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metoda analisis jalur (*Path Analysis*) untuk melihat pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel. *Path analysis* juga dapat digunakan untuk mengetahui hubungan langsung maupun tidak langsung, salah satunya melalui variabel intervening.

Analisis Regresi Tahap I

Adapun persamaan regresi linier berganda tahap I adalah sebagai berikut:

$$Z = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 \dots\dots\dots (1)$$

Dimana :

- Z : Motivasi Kerja
- α : Konstanta
- $\beta_{1,2}$: Koefisien regresi X_1 dan X_2
- X_1 : Gaya Kepemimpinan
- X_2 : Lingkungan Kerja

Analisis Regresi Tahap II

Adapun persamaan regresi linier berganda tahap II adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 Z \dots\dots\dots (2)$$

Dimana :

- Y : Kinerja Pegawai
- α : Konstanta
- $\beta_{3,4,5}$: Koefisien regresi X_1, X_2 dan Z

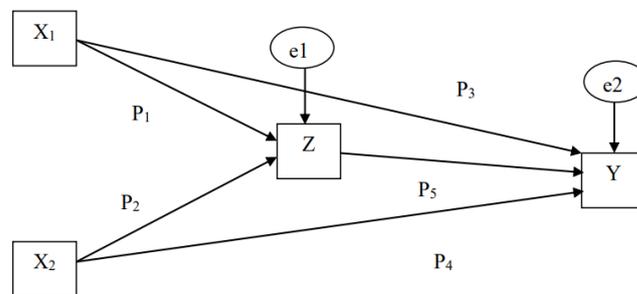
- X_1 : Gaya Kepemimpinan
- X_2 : Lingkungan Kerja
- Z : Motivasi Kerja

Analisis Jalur (Path Analysis)

Sesuai dengan kerangka konsep penelitian yang dibuat, maka variabel endogen dalam penelitian ini adalah Kinerja, sedangkan variabel eksogen dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) sedangkan Motivasi Kerja (Z) sebagai variabel eksogen sekaligus variable endogen.

Dalam analisis jalur (Path Analysis) terdapat beberapa langkah sebagai berikut (Solimun et al., 2021). Berdasarkan pengaruh antara variabel secara teoritis tersebut dapat dibuat model dalam bentuk diagram pada gambar:

Gambar 2
Analisis Jalur / Path Analysis



Keterangan :

- X_1 : Gaya Kepemimpinan
- X_2 : Lingkungan Kerja
- Z : Motivasi Kerja
- Y : Kinerja
- p_1 : Koefisien pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja
- p_2 : Koefisien pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja
- p_3 : Koefisien pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja
- p_4 : Koefisien pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja
- p_5 : Koefisien pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja
- ε : Standar error ($\sqrt{1 - R^2}$)

Model tersebut dapat juga dinyatakan dalam bentuk persamaan struktural, sehingga membentuk persamaan:

$$Z = p_1X_1 + p_2X_2 + \varepsilon_1 \dots\dots\dots (1)$$

$$Y = p_3X_1 + p_4X_2 + p_5Z + \varepsilon_2 \dots\dots\dots (2)$$

Interprestasi hasil analisis

Langkah keempat dalam analisis path adalah melakukan intepretasi hasil analisis. Pertama dengan memperhatikan hasil validitas model. Kedua, menghitung pengaruh total dari tiap variabel

yang mempunyai kausal ke variabel endogen. Didalam analisis path, disamping ada pengaruh langsung juga ada pengaruh tidak langsung dan pengaruh total. Koefisien p_i dinamakan koefisien path pengaruh langsung. Sedangkan koefisien pengaruh tidak langsung dan pengaruh total dihitung dengan cara:

- a. Pengaruh langsung X_1 ke Z $= p_1$
- b. Pengaruh langsung Z ke Y $= p_5$
- c. Pengaruh tidak langsung X_1 ke Z ke Y $= p_1 \times p_5$
- d. Pengaruh langsung X_2 ke Z $= p_2$
- e. Pengaruh tidak langsung X_2 ke Z ke Y $= p_2 \times p_5$

Mendeteksi Pengaruh Mediasi

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel dalam (Abu-Bader & Jones, 2021) dan dikenal dengan uji Sobel (Sobel test). Uji Sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung X ke Y melalui Z. Rumus uji Sobel adalah sebagai berikut:

$$Z = \frac{a * b}{b^2 * S_a^2 + a^2 * S_b^2}$$

Dimana:

- a : koefisien regresi variabel independen terhadap variabel mediasi
- b : koefisien regresi variabel mediasi terhadap variabel dependen
- S_a : *standard error of estimation* dari pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi
- S_b : *standard error of estimation* dari pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Secara parsial pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t-test. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2019). Pengujian ini dilakukan dengan melakukan uji signifikansi.

Kriteria dalam pengambilan keputusan pada uji t yaitu :

Hipotesis :

$H_0 : \beta_i = 0$, tidak ada pengaruh

$H_a : \beta_i \neq 0$, terdapat pengaruh

Kriteria pengujian:

Jika t hitung $>$ t tabel, H_0 ditolak, H_a diterima

Jika t -hitung $<$ t -tabel, H_0 diterima dan H_a ditolak

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis 5% (89)	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0.670	0.206	Valid
	X1.2	0.620	0.206	Valid
	X1.3	0.577	0.206	Valid
	X1.4	0.598	0.206	Valid
	X1.5	0.676	0.206	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0.482	0.206	Valid
	X2.2	0.708	0.206	Valid
	X2.3	0.471	0.206	Valid
	X2.4	0.594	0.206	Valid
	X2.5	0.766	0.206	Valid
Motivasi Kerja (Z)	Z1	0.602	0.206	Valid
	Z2	0.694	0.206	Valid
	Z3	0.461	0.206	Valid
	Z4	0.573	0.206	Valid
	Z5	0.624	0.206	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0.622	0.206	Valid
	Y2	0.686	0.206	Valid
	Y3	0.581	0.206	Valid
	Y4	0.619	0.206	Valid
	Y5	0.622	0.206	Valid

Sumber: Data primer (diolah), 2023

Hasil tersebut di atas menunjukkan bahwa indikator-indikator kuesioner dalam penelitian ini adalah valid, hal ini membandingkan dengan nilai r hitung pada masing-masing item lebih besar dari r -tabel 0,206, artinya semua butir pernyataan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reabilitas

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Indikator	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	5	0.617	Handal
2	Lingkungan Kerja	5	0.681	Handal
3	Motivasi Kerja	5	0.635	Handal
4	Kinerja	5	0.606	Handal

Sumber: Data primer (diolah), 2023

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's alpha* untuk semua variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan semua variabel memenuhi syarat reabilitas.

Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dari nilai dari *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 atau menerima H_0 dan menolak H_a atau dengan kata lain apabila tidak signifikan maka data berdistribusi normal yaitu sebesar 0.200, sehingga dapat disimpulkan distribusi data normal.

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpina	2.263	Non-multikolinearitas
Lingkungan Kerja	2.027	Non-multikolinearitas
Motivasi Kerja	2.281	Non-multikolinearitas

Sumber: Data primer (diolah), 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua indikator dalam penelitian ini telah bebas dari variabel pengganggu yang dapat mengurangi validitas hasil penelitian ini di tandai dimana nilai dari $VIF < 10$.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	t		
1 (Constant)	.690	.627			1.101	.274
Gaya Kepemimpinan	-.019	.033	-.091	-.560	-.560	.577
Lingkungan Kerja	.000	.037	-.001	-.006	-.006	.995
Motivasi Kerja	.006	.044	.021	.126	.126	.900

a. Dependent Variable: Abs_Res

Berdasarkan tabel 5 semua variabel penelitian terbebas dari gejala heteroskedastisitas yaitu dapat dilihat dari nilai *p-value* atau nilai *sig.* > 0.05 , dimana nilai tersebut tidak signifikan. Sehingga dapat disimpulkan data homokedastisitas.

Analisis dan Pembahasan Regresi

Analisis hasil penelitian mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening terhadap Kinerja.

Regresi Tahap I

Hasil regresi Tahap I yaitu:

$$Z = 7,307 + 0,362X_1 + 0,310X_2$$

(0.000) (0.000) (0.000)

$$R = 0.749; R^2 = 0.562; Se = 0.897$$

Uji Parsial (Uji-t)

Berdasarkan hasil regresi pada variabel gaya kepemimpinan mempunyai nilai *p-value* 0,000 lebih kecil dari 0.05. Maka H_a diterima dan H_o ditolak, yang berarti secara parsial ada pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel motivasi kerja, dengan demikian hipotesis pertama didukung.

Hasil regresi pada variabel lingkungan kerja memiliki nilai *p-value* 0,000 lebih kecil dari 0.05. Maka H_a diterimadan H_o ditolak, hal ini secara parsial menunjukkan ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel motivasi kerja, dengan demikian hipotesis kedua didukung.

Koefisien Determinasi (R²)

Nilai R² sebesar 0,562. Hal ini menunjukkan secara serentak variabel independen gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dapat menjelaskan sebesar 56.2% terhadap variabel motivasi kerja. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja sebesar 43,8%.

Regresi Tahap II

Persamaan regresi tahap II sebagai berikut:

$$Y = 1.928 + 0,335X_1 + 0,217X_2 + 0,415Z$$

(0.042) (0.000) (0.000) (0.000)

$$R = 0.919; R^2 = 0.844; Se = 0.571$$

Uji t (Parsial)

Dari hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai nilai *p-value* 0,000 lebih kecil dari nilai *p-value* 0,05. Maka H_o ditolak yang berarti ada pengaruh positif antara variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja secara parsial, dengan demikian hipotesis ketiga didukung.

Variabel lingkungan kerja mempunyai nilai *p-value* sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai 0,05. Maka H_o ditolak yang artinya ada pengaruh positif antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja secara parsial, dengan demikian hipotesis keempat didukung.

Variabel motivasi kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai *p-value* 0,05, maka H_o ditolak yang artinya ada pengaruh yang positif antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja secara parsial, dengan demikian hipotesis kelima didukung.

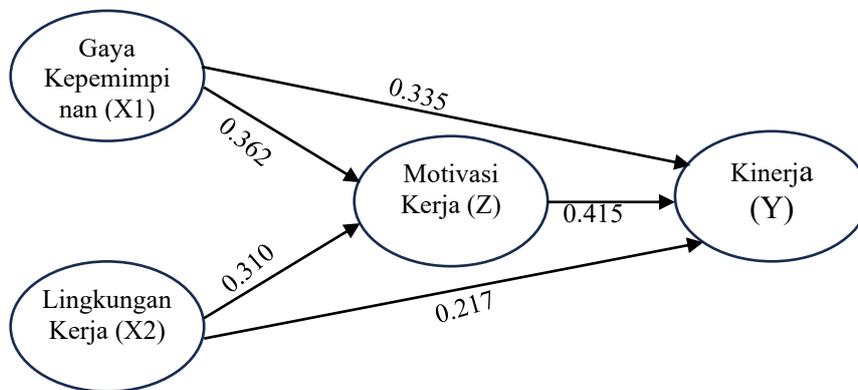
Koefisien Determinasi (R2)

Nilai R2 sebesar 0,919, ini menunjukkan secara serentak variabel independen gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja dapat menjelaskan terhadap variabel dependen kinerja sebesar 91,9%. Sedangkan sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja sebesar 8,1%.

Analisis Jalur (Path)

Analisis jalur digunakan untuk menganalisa hubungan antara variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja dimana motivasi kerja sebagai variabel intervening. Hasil analisis jalur gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja dimana motivasi kerja sebagai variabel intervening seperti ditunjukkan pada gambar berikut:

Gambar 3
Analisis Path



Berdasarkan gambar 3 diatas, dapat dijelaskan pengaruh tidak langsung dari variabel gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja

Pengujian signifikansi pengaruh tak langsung (*indirect effect*) dengan statistik Z-hitung atau *Sobel test*:

$$Z = \frac{(0.362)(0.415)}{\sqrt{(0.172)(0.005) + (0.131)(0.005)}} = 3.860$$

Berdasarkan hasil uji *sobel test* nilai z-hitung = 3,860 dan z-tabel sebesar 1,96 dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja mampu memediasi hubungan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja, dengan demikian hipotesis keenam didukung.

Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja

Pengujian signifikansi pengaruh tak langsung (*indirect effect*) dengan statistik Z-hitung atau *Sobel test*:

$$Z = \frac{(0.310)(0.415)}{\sqrt{(0.172)(0.007) + (0.096)(0.004)}} = 3.146$$

Berdasarkan hasil uji sobel test nilai z-hitung = 3,146 dan z-tabel sebesar 1,96 dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja mampu memediasi hubungan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja, dengan demikian hipotesis ketujuh didukung.

Pembahasan Hasil Analisis Inferensial

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Motivasi Kerja (Z)

Pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap variabel motivasi kerja sebesar 0,362 dan *p-value* sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja, artinya apabila gaya kepemimpinan dapat ditingkatkan sebesar 1% maka motivasi kerja akan meningkat sebesar 0,362%, dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Motivasi Kerja (Z)

Pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap variabel motivasi kerja sebesar 0,310 dan *p-value* sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja, artinya apabila lingkungan kerja dapat ditingkatkan sebesar 1% maka motivasi kerja akan meningkat sebesar 0,310%, dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja (Y)

Pengaruh langsung antara gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja sebesar 0,335 dan *p-value* sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja, artinya apabila gaya kepemimpinan dapat ditingkatkan sebesar 1% maka kinerja akan meningkat sebesar 0,335%, dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap variabel kinerja sebesar 0,217 dan *p-value* sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja, artinya apabila lingkungan kerja dapat ditingkatkan sebesar 1% maka kinerja akan meningkat sebesar 0,217%, dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

Pengaruh Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja (Y)

Pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap variabel kinerja sebesar 0,415 dan *p-value* sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja, artinya apabila motivasi kerja dapat ditingkatkan sebesar 1% maka kinerja akan meningkat sebesar 0,415%, dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) melalui Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja (Y)

Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja melalui variabel motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan untuk variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja melalui variabel motivasi kerja. Oleh karena itu untuk

meningkatkan kinerja maka dibutuhkan variabel gaya kepemimpinan dan variabel motivasi kerja yang baik.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) melalui Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja (Y)

Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja melalui variabel motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan untuk variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja melalui variabel motivasi kerja. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja maka dibutuhkan variabel lingkungan kerja dan variabel motivasi yang tinggi.

KESIMPULAN

Dari analisis data yang telah dilakukan di atas, maka dapat diambil kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh secara langsung variabel gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pidie, ini dapat dilihat dari nilai *p-value* sebesar 0.000 dimana lebih kecil dari 0.05. Berarti semakin kuat gaya kepemimpinan maka semakin tinggi tingkat motivasi kerja.
2. Terdapat pengaruh secara langsung variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dimana nilai *p-value* 0.000 lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti semakin nyaman lingkungan kerja maka motivasi kerja semakin meningkat.
3. Terdapat pengaruh secara langsung variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja dimana nilai *p-value*-nya sebesar 0,000 artinya semakin baik gaya kepemimpinan maka kinerja juga akan meningkat.
4. Terdapat pengaruh secara langsung variabel lingkungan kerja terhadap kinerja dimana nilai *p-value* sebesar 0,000 artinya semakin nyaman lingkungan kerja maka kinerja juga akan meningkat
5. Terdapat pengaruh secara langsung variabel motivasi kerja terhadap kinerja dimana nilai *p-valuenya* sebesar 0,000 artinya semakin tinggi tingkat motivasi kerja semakin meningkat kinerja.
6. Terdapat pengaruh secara tidak langsung variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja melalui motivasi kerja para pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pidie. Hal ini berarti semakin kuat gaya kepemimpinan serta didukung dengan motivasi kerja yang kuat maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat
7. Terdapat pengaruh secara tidak langsung variabel lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja para pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Pidie. Hal ini berarti semakin nyaman lingkungan kerja serta didukung dengan motivasi kerja yang kuat maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat

DAFTAR PUSTAKA

- Abu-Bader, S., & Jones, T. V. (2021). Statistical Mediation Analysis Using The Sobel Test And Hayes Spss Process Macro. *In International Journal of Quantitative and Qualitative Research Methods*, 9(1), 42–61.
https://papers.ssrn.com/sol3/Delivery.cfm/SSRN_ID3799204_code4552984.pdf?abstractid=3799204&mirid=1

Azwar, S. (2020). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Demirtas, O., & Karaca, M. (2020). *A Handbook of Leadership Styles*. Cambridge Scholars Publishing.
- Edy, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Fauzi, F., Wardi, Y., & Thaib, I. (2023). Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan: Systematic Literature Review. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 6(2), 156–165. <https://doi.org/10.32500/jematech.v6i2.4632>
- Ghozali, I. (2019). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 untuk Penelitian Empiris* (2nd ed.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D. N. (2019). *Dasar-Dasar Ekonometrika* (2nd ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- McCauley, C. D., & Palus, C. J. (2020). Developing the theory and practice of leadership development: A relational view. *The Leadership Quarterly*, 1–15. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2020.101456>
- Melati, Rahayu, S., & Choiriyah. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi dengan Kedisiplinan sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemerintahan Kota Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM Universitas Muhammadiyah Palembang*, 3(1), 26–38. <https://doi.org/https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v3i1.519>
- Nurliah, Firman, A., & Alwany, H. (2022). Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidrap. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan (Massaro)*, 4(2), 83–93. <https://doi.org/10.37476/massaro.v4i2.2738>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (17th Edition). Pearson Education.
- Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : SIE YKPN.
- Solimun, Fernandes, A. A. R., & Nurjannah. (2021). *Metode statistika multivariat: Pemodelan Persamaan Struktural (SEM) Pendekatan WarpPLS* (2nd ed.). Malang : Universitas Brawijaya Press.
- Sugiyono. (2020). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syukron, M., Hendriani, S., & Maulida, Y. (2022). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Provinsi Riau. *Jurnal Daya Saing Universitas Lancang Kuning - Indonesia*, 8(2), 168–176. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v8i2.869>
- Utami, D. A., Suwarlan, S., & Nuradhany, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Manajemen Korporasi Dan Kepatuhan PT KTB. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 59–67. <https://doi.org/doi:10.1016/j.leaqua.2020.101456>
- Wilkinson, A. (2022). *Human Resource Management*. OxfordUP.