

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA KERJA TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA PEGAWAI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN BARITO UTARA

Arsuni

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muara teweh

E-mail: arsunirahman14@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the influence of leadership and work culture on work motivation and its impact on employee performance at the Environmental Agency of North Barito Regency. The main issue addressed is the lack of optimal leadership and work culture implementation, which has implications for low motivation and declining employee performance. The population of this study consisted of 42 civil servants working at the Environmental Agency of North Barito Regency. Data were collected through questionnaires distributed to respondents. The independent variables were leadership and work culture, the dependent variable was employee performance, while work motivation acted as a mediating variable. Data analysis was conducted using Partial Least Square (PLS) with the assistance of SmartPLS software. The results indicate that all hypotheses are accepted, meaning leadership, work culture, and work motivation significantly influence employee performance, both directly and indirectly. Work motivation was found to be a mediating variable that strengthens the relationship between leadership, work culture, and performance. Furthermore, effective leadership and a strong work culture are dominant factors in enhancing motivation and improving employee performance. This study implies that improving leadership quality and fostering a positive work culture should be prioritized in efforts to optimize organizational performance.

Keywords: Leadership, Work Culture, Work Motivation, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan budaya kerja terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara. Permasalahan yang diangkat adalah masih kurang optimalnya kepemimpinan dan penerapan budaya kerja, yang berimplikasi pada rendahnya motivasi serta menurunnya kinerja pegawai. Populasi penelitian adalah 42 Aparatur Sipil Negara yang bekerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Variabel independen terdiri dari kepemimpinan dan budaya kerja, variabel dependen adalah kinerja pegawai, sedangkan motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi. Analisis data dilakukan menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan bantuan aplikasi SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh hipotesis diterima, yang berarti kepemimpinan, budaya kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Motivasi kerja terbukti menjadi variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara kepemimpinan, budaya kerja, dan kinerja. Selain itu, kepemimpinan yang efektif serta budaya kerja yang kuat merupakan faktor dominan dalam mendorong motivasi kerja dan peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan dan pembentukan budaya kerja positif perlu menjadi prioritas dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Budaya Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Objek penelitian ini adalah Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara, Dinas Lingkungan Hidup memiliki tugas yaitu Perumusan kebijakan urusan lingkungan hidup, Pelaksanaan kebijakan urusan lingkungan hidup, Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan urusan lingkungan hidup, Pelaksanaan administrasi Dinas, Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh bupati terkait tugas dan fungsinya. Suatu organisasi baik pemerintahan maupun swasta kesuksesan kinerja pegawai dianggap sebagai dasar dari sebuah kesuksesan organisasinya, maka daripada itu sikap dari atasan dalam organisasi tersebut berperan penting dimana sikap pegawai merupakan cerminan dari kinerjanya, tetapi bukan hanya dari faktor tersebut saja tetapi faktor lainnya juga menjadi dorongan agar pegawai tersebut dapat memberikan kinerja yang sesuai dengan yang seharusnya.

Berdasarkan pengamatan awal peneliti, permasalahan yang terjadi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara ialah kepemimpinan dari Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara yang dimana belum terbuka dalam menerima ide atau gagasan dari bawahan, belum dapat membangun kekuatan dalam dinas, belum mengoptimalkan kompetensi pegawai, belum membantu pegawai dalam meningkatkan dan mengembangkan kemampuan pegawai, sehingga pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara kinerja pegawainya belum sesuai dengan yang seharusnya dimana kinerja yang dimiliki oleh pegawai masih belum memberikan peningkatan yang signifikan.

Selain kepemimpinan yang mampu mengayomi, di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara juga diperlukan motivasi kerja yang diberikan baik dari pemimpin maupun dari sesama anggotanya. Motivasi sangat penting karena merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya bekerja

dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Dorongan motivasi ini tentunya akan membuat anggota dalam organisasi tersebut merasa terpanggil untuk segera menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara cepat dan tepat. Hal inilah yang terkadang sering dilupakan dalam sebuah organisasi. Dimana motivasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara masih kurang apabila dibandingkan dengan yang seharusnya, misalnya saja dalam bekerja pegawai memerlukan fasilitas kerja yang lengkap, tempat yang nyaman, namun pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara masih didapati tempat kerja yang kurang nyaman, seperti kursi yang hampir rusak namun belum dilakukannya pembelian, kurangnya cahaya pada ruangan sehingga ruangnya menjadi gelap, hal tersebut dapat mempengaruhi motivasi kerja pada seorang pegawai.

Sedangkan permasalahan yang ada pada budaya kerja ialah, dimana pegawai tidak memberikan budaya kerja yang baik, masih didapati, banyak pegawai yang tidak masuk kerja tepat waktu, tidak mengikuti kegiatan yang ada pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara Sedangkan seorang pegawai negeri sipil harus mematuhi aturan – aturan yang telah dibuat pemerintah. Tahun 2020 menunjukkan indikasi penurunan motivasi dan kinerja di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara yang dapat dilihat dari absensi dan hasil pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dari beberapa indikator kehadiran kerja. Dilihat dari data rekapitulasi absensi pegawai bulan Januari sampai dengan bulan September 2021, masih banyak pegawai yang absen dengan berbagai alasan.

Dapat disimpulkan bahwa Sasaran Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara realisasi kinerjanya belum sesuai dengan target yang telah ditetapkan, walaupun tidak semua pegawai memiliki nilai sasaran kinerja pegawai yang rendah, namun beberapa pegawai memiliki nilai sasaran kinerja pegawai yang rendah, hal tersebut dikarenakan nilai kedisiplinan

pegawai yang juga memiliki nilai yang rendah, pada tabel 1.1. diketahui bahwa banyak pegawai yang melakukan izin, cuti bahkan tanpa ada keterangan yang menyebabkan pegawai tersebut memiliki nilai sasaran kinerja pegawai yang rendah.

Diketahui bahwa 40% pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara memiliki tingkat kedisiplinan yang rendah, walaupun diketahui bahwa Nilai Sasaran kinerja Pegawai pada Tahun 2020 meningkat dibandingkan dengan tahun 2019, namun tingkat kedisiplinan menurun apabila dibandingkan dengan tahun 2019, sehingga menyebabkan kinerja pegawai pun menurun, indikasi menurunnya kinerja pegawai salah satunya dengan menurunnya kedisiplinan pegawai, dan masih adanya sikap budaya organisasi yang kurang baik di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara sikap dari pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara diketahui belum memiliki perubahan dibandingkan tahun sebelumnya, maka diharapkan dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kedisiplinan dan sikap budaya organisasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara.

Maka daripada itu alasan peneliti mengambil judul penelitian ini ialah untuk mengkaji lebih dalam apakah yang telah dilakukan pegawai tersebut sudah sesuai dengan yang seharusnya dan bagaimana yang seharusnya dilakukan oleh pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara agar tetap dapat bekerja dengan efektif dan menghasilkan prestasi kerja yang baik serta kinerja yang baik dari pegawai tersebut maka dengan adanya penelitian menggunakan kuesioner yang akan dibagikan terhadap pegawai pada masing – masing jabatan maka masing – masing pegawai dapat introspeksi diri, apakah variabel Kepemimpinan, Budaya kerja, motivasi pegawai dan kinerja pegawai dapat meningkatkan loyalitas pegawai tersebut pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara Pegawai juga membutuhkan motivasi dalam bekerja sehingga apa yang dikerjakan

dapat meningkatkan perkembangan suatu organisasi pemerintahan itu sendiri.

Penelitian dengan variabel yang sama sudah pernah diteliti oleh beberapa peneliti yaitu penelitian Mansyur Ramli (2019), terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan namun penelitian dengan variabel yang sama pernah diteliti oleh Erlin Dolphine (2018) mengenai pengaruh kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Cabang Bogor yang dimana menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, namun budaya kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa juga pernah dilakukan oleh Gatot Hartoco, 2018, yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan, namun budaya kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Posco ICT Indonesia. Penelitian serupa juga pernah dilakukan oleh Ali Shodikin 2018, dimana Hasil studi menemukan bahwa dari lima hipotesis yang diajukan, ada tiga hipotesis yang ditolak, sehingga hanya ada dua hipotesis yang diterima. Dimana hasil penelitian tersebut menyebutkan bahwa Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, motivasi ditemukan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, demikian juga budaya kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Sedangkan hipotesis yang diterima ialah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi. Dari penelitian Ali Shodikin 2018 & Gatot Hartoco 2018, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan serta budaya kerja tidak memiliki pengaruh terhadap motivasi maupun kinerja karyawan, dengan adanya penelitian ini maka peneliti ingin melakukan penelitian ulang dengan variabel yang sama, karena tidak konsistennya temuan hasil penelitian Ali Shodikin 2018 & Gatot Hartoco 2018, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan serta budaya kerja tidak memiliki pengaruh terhadap motivasi maupun kinerja karyawan namun dalam penelitian

Erlin Dolphine (2018) mengenai pengaruh kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Cabang Bogor yang dimana menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, namun budaya kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Alasan lainnya bagi peneliti ialah dimana penelitian sebelumnya menggunakan teknik analisis data SPSS versi 17 dan peneliti menggunakan PLS 3.0. Penelitian sebelumnya meneliti tentang pengaruh kinerja dan motivasi pada perusahaan swasta sedangkan peneliti melakukan penelitian pada organisasi pemerintahan, dan alasan yang paling utamanya ialah membuktikan pengaruh kepemimpinan dan budaya kerja yang telah diteliti oleh peneliti sebelumnya bahwa tidak memiliki pengaruh apakah akan sama dengan hasil penelitian yang akan peneliti lakukan? Berdasarkan uraian di atas judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara**

KAJIAN LITERATUR

Perilaku Organisasi

Menurut Triatna (2015, hlm. 2) “perilaku organisasi menjelaskan studi terhadap apa yang dilakukan orang-orang dalam suatu organisasi dan perilaku tersebut mempengaruhi kinerjanya dalam organisasi”. Sedangkan Menurut Utaminingsih (2014, hlm. 2) “perilaku organisasi merupakan bidang studi yang mencakup teori, metode dan prinsip-prinsip dari berbagai disiplin ilmu guna mempelajari persepsi individu dan tindakan-tindakan saat bekerja dalam kelompok dan di dalam organisasi secara keseluruhan”. Menurut Wijaya (2017, hlm 1) mengemukakan bahwa perilaku organisasi suatu disiplin ilmu yang mempelajari tingkah laku individu dalam organisasi serta dampaknya terhadap kinerja baik kinerja individual, kelompok ataupun organisasi. Sedangkan teori umum dari perilaku organisasi yang dikemukakan oleh Robbins (2016, hlm. 6) “perilaku organisasi

adalah studi mengenai apa yang orang-orang lakukan dalam sebuah organisasi dan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kinerja organisasi”. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa perilaku organisasi yaitu suatu sikap dan tingkah laku individu yang diharapkan dapat memberikan dampak baik bagi diri sendiri maupun organisasi.

Kepemimpinan

Kepemimpinan secara harfiah berasal dari kata pimpin. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan ke-pemimpinannya. Menurut Wahjosumidjo (2005: 17) kepemimpinan di terjemahkan kedalam istilah sifat- sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola- pola, interaksi, hubungan kerja sama antarperan, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persuasif, dan persepsi dari lain- lain tentang legitimasi pengaruh.

Miftah Thoha (2010: 9) kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Menurut C. Turney (1992) dalam Martinis Yamin dan Maisah (2010: 74) mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu group proses yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola dan menginspirasi sejumlah pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi melalui aplikasi teknik- teknik manajemen. George R. Terry (Miftah Thoha, 2010: 5) mengartikan bahwa Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

A. Dale Timple (2000: 58) mengartikan Kepemimpinan adalah proses pengaruh sosial di dalam mana manajer mencari keikutsertaan sukarela dari bawahan dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Dengan kepemimpinan yang dilakukan seorang pemimpin juga menggambarkan arah dan tujuan yang akan dicapai dari sebuah organisasi. Sehingga dapat dikatakan kepemimpinan sangat berpengaruh bagi nama besar organisasi. Menurut Sudarwan Danim (2004: 56) kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung di dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Martinis Yamin dan Maisah (2010: 74) kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan bentuk strategi atau teori memimpin yang tentunya dilakukan oleh orang yang biasa kita sebut sebagai pemimpin. Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan. Pemimpin adalah mereka yang menggunakan wewenang formal untuk mengorganisasikan, mengarahkan, mengontrol para bawahan yang bertanggung jawab, supaya semua bagian pekerjaan dikoordinasi demi mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin pertama-tama harus seorang yang mampu menumbuhkan dan mengembangkan segala yang terbaik dalam diri para bawahannya. Secara sederhana pemimpin yang baik adalah seorang yang membantu mengembangkan orang lain, sehingga akhirnya mereka tidak lagi memerlukan pemimpinnya itu. Menurut Kartini Kartono (2003: 48) mengemukakan

kepemimpinan sebagai berikut: Kepemimpinan itu sifatnya spesifik, khas, diperlukan bagi situasi khusus. Sebab dalam satu kelompok yang melakukan aktivitas tertentu, dan punya tujuan serta peralatan khusus, pemimpin kelompok dengan ciri-ciri karakteristiknya itu merupakan fungsi dari situasi khusus tadi. Jelasnya sifat-sifat utama dari pemimpin dan kepemimpinannya harus sesuai dan bisa diterima oleh kelompoknya, juga bersangkutan, serta cocok-pas dengan situasi dan zamannya.

Motivasi Kerja

Menurut Robbert Heller dalam Wibowo (2014:p.121) motivasi kerja merupakan keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Motivasi kerja pada umumnya berkaitan dengan tujuan, sedangkan tujuan organisasional mencakup pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan (Robbins dan Judge dalam Wibowo (2014:p.121).

Sedangkan Menurut Hamzah Uno (2012:p.72) memberikan definisi motivasi kerja sebagai kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan perilaku sukarela seseorang untuk melakukan pekerjaan. Motivasi kerja merupakan proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan dan ketekunan dalam melakukan tindakan secara sukarela yang diarahkan pada pencapaian tujuan (Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2014:p.121). Sedangkan Colquitt, LePine dan Wesson dalam Wibowo (2014:p.122) memberikan definisi motivasi kerja sebagai sekumpulan kekuatan energitik baik dari dalam maupun diluar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya. Dari pengertian maupun definisi motivasi kerja para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja

merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan sehingga ia dapat mencapai tujuannya.

Kinerja

Kinerja menurut robbin (2016) adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Istilah kinerja berasal dari kata *Job performance* atau *performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang (Mangkunegara,2012:67). Biasanya orang yang kinerjanya tinggi disebut orang yang produktif dan sebaliknya orang yang tingkat kinerjanya tidak mencapai standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau berperforma rendah.

Kinerja menurut Dale Timpe (2012; hal.31) adalah tingkat prestasi seseorang atau pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktifitas. Kinerja menurut Meiner (2012; hal.43) adalah sebagai kesuksesan yang dapat dicapai individu didalam melakukan pekerjaannya, dimana ukuran kesuksesan yang dicapai individu tidak dapat disamakan dengan individu yang lain. Kesuksesan yang dicapai individu adalah berdasarkan ukuran yang berlaku dan disesuaikan dengan jenis pekerjaannya. Sedangkan Beyley (2012; hal.56) berpendapat bahwa kinerja berkaitan erat dengan tujuan atau sebagai suatu hasil dari perilaku kerja individu, hasil yang diharapkan dapat merupakan tuntutan dari individu itu sendiri (Lewa dan Subowo,2015).

Hasibuan dalam Sujak (2012) dan Sutiadi (2013:6) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam

melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Selanjutnya As'ad dalam Agustina (2012) dan Sutiadi (2013:6) mengemukakan bahwa kinerja seseorang merupakan ukuran sejauhmana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya (Brahmasari & Suprayetno,2012:128).

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat ahli di atas dapat ditafsirkan bahwa kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan. Hasil dari pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2018:64). Sedangkan menurut Suharsimi (2016:71) hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian dan belum ada jawaban empiris. Penolakan dan penerimaan hipotesis tergantung pada hasil penyelidikan terhadap fakta-fakta. Dengan demikian, hipotesis adalah suatu teori sementara yang kebenarannya masih perlu diuji. Berdasarkan landasan teori di atas, dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Kepemimpinan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Motivasi Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara.

H2 : Budaya Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Motivasi Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara.

H3 : Kepemimpinan Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara.

H4 : Budaya Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara

H5 : Motivasi Pegawai Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara.

H6 : Motivasi Pegawai Memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara.

H7 : Motivasi Pegawai Memediasi pengaruh Budaya Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara.

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2013:6) penelitian eksplanasi (*explanatory research*) adalah penelitian yang menjelaskan kedudukan antara variabel- variabel diteliti serta hubungan antara variabel yang satu dengan yang lain melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Pada jenis penelitian ini, jelas ada hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis itu sendiri menggambarkan hubungan antara dua atau lebih variabel; untuk mengetahui apakah sesuatu variabel berasosiasi atautkah tidak dengan variabel lainnya, atau apakah sesuatu variabel disebabkan atau dipengaruhi atautkah tidak oleh variabel lainnya. Desain eksplanasi dimaksudkan untuk menjelaskan suatu generalisasi sampel terhadap populasinya atau menjelaskan hubungan, perbedaan atau pengaruh dari satu variabel terhadap variabel yang lain. Oleh karena itu, dalam format eksplanasi peneliti menggunakan sampel dan hipotesis penelitian. Desain eksplanasi memiliki kredibilitas untuk mengukur, menguji hubungan sebab akibat dari dua atau lebih variabel dengan menggunakan analisis statistik inferensial (induktif). Variabel yang akan digunakan dalam penelitian

eksplanasi (*explanatory research*) ini ialah variabel Kepemimpinan (X1), Budaya Kerja (X2), Motivasi Pegawai (Z) dan Kinerja Pegawai (Y) Yang akan diuji hipotesisnya menggunakan Smart PLS Versi 3.2.9.

Populasi

Menurut Sugiyono, (2012:12). Populasi adalah keseluruhan unsur – unsur yang memiliki satu atau beberapa ciri – ciri atau karakteristik yang sama”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Negeri Sipil sebanyak 42 pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara

Sampel

Karena jumlahnya kurang dari 100 orang maka diambil semua jumlah populasi tersebut sebagai sampel sebanyak 42 pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara sehingga penelitian ini disebut (penelitian survei) sugiyono (2016:73)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Secara umum penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi penilaian responden terhadap variabel-variabel penelitian ini secara umum sudah baik. Hal ini dapat ditunjukkan dari banyaknya tanggapan kesetujuan yang tinggi dari responden terhadap kondisi dari masing-masing variabel penelitian. Penjelasan dari hasil penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Motivasi Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara Hipotesis pertama menguji apakah kepemimpinan (X1) secara positif berpengaruh terhadap Motivasi (Z). Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan. Hal tersebut dibuktikan dari P-Values Kepemimpinan (X1) pada Motivasi kerja (Z) memiliki nilai 0,000 yang artinya lebih kecil dari nilai p-value 0,05 (5%), maka hipotesis kedua diterima, hal ini sesuai dengan jawaban responden yang memilih sangat setuju dalam setiap pernyataan yang peneliti buat,

yaitu sebagai berikut, yaitu Seseorang pemimpin harus lah Memiliki akuntabilitas tinggi terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 57,14%, jawaban setuju sebanyak 28,57%, jawaban netral sebanyak 4,76%, jawaban tidak setuju sebanyak 7,14% dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2,38% dan nilai mean 4,23, artinya kebanyakan responden berpendapat setuju kearah sangat setuju, Seseorang pemimpin harus lah Terbuka menerima ide inovatif terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 52,38%, jawaban setuju 26,19% jawaban netral sebanyak 4,76%, jawaban tidak setuju sebanyak 11,90%, jawaban sangat tidak setuju sebanyak 4,76% dan nilai mean 4,54, artinya kebanyakan responden berpendapat setuju kearah sangat setuju, Seseorang pemimpin harus lah Membangun kekuatan tanpa mengabaikan sisi kelemahan terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 2,38%, jawaban setuju sebanyak 26,19%, jawaban netral sebanyak 7,14% jawaban tidak setuju sebanyak 14,29% jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2,38% dan nilai mean 4,60, artinya kebanyakan responden berpendapat setuju kearah sangat setuju, Seseorang pemimpin harus lah Berani menghadapi tantangan, terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 64,76%, jawaban setuju sebanyak 28,57 jawaban tidak setuju sebanyak 9,52% jawaban sangat tidak setuju sebanyak 4,76% dan nilai mean 4,63, artinya kebanyakan responden berpendapat setuju kearah sangat setuju, Seseorang pemimpin harus lah Proaktif menyambut peluang terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 54,76%, jawaban setuju sebanyak 23,81%, jawaban netral sebanyak 7,14%, jawaban tidak setuju sebanyak 7,14% jawaban sangat tidak setuju sebanyak 7,14%. dan nilai mean 4,63, artinya kebanyakan responden berpendapat setuju kearah sangat setuju, Seseorang pemimpin harus lah Belajar dari pengalaman, stabil memperbaiki kesalahan terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 47,62%, jawaban setuju sebanyak 26,19% jawaban netral sebanyak 7,14% jawaban tidak setuju

sebanyak 14,29% jawaban sangat tidak setuju sebanyak 4,76%, dan nilai mean 4,56, artinya kebanyakan responden berpendapat setuju kearah sangat setuju, Seseorang pemimpin harus lah Mengembangkan dan memotivasi peningkatan kemampuan SDM terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 47,62%, jawaban setuju sebanyak 26,19% jawaban netral sebanyak 7,14% jawaban tidak setuju sebanyak 14,29% jawaban sangat tidak setuju sebanyak 4,76%. dan nilai mean 4,63, artinya kebanyakan responden berpendapat setuju kearah sangat setuju, Seseorang pemimpin harus lah Mengoptimalkan penguasaan kompetensi terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 45,24%, jawaban setuju sebanyak 28,57% jawaban netral sebanyak 4,76% jawaban tidak setuju sebanyak 9,52% jawaban sangat tidak setuju sebanyak 11,90%, dan nilai mean 4,60, artinya kebanyakan responden berpendapat setuju kearah sangat setuju, Seseorang pemimpin harus lah Memanfaatkan *hallo effect* untuk membangun *networking* terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 47,62%, jawaban setuju sebanyak 26,19% jawaban netral sebanyak 7,14% jawaban tidak setuju sebanyak 14,29% jawaban sangat tidak setuju sebanyak 4,76% dan nilai mean 4,53, artinya kebanyakan responden berpendapat setuju kearah sangat setuju, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan Mansyur Ramli, 2018, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) pengaruh kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai, (2) pengaruh motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai .(3) pengaruh kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai, sejalan juga dengan penelitian Firda Amrullah, 2019. Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki efek positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, bekerja interaksi panjang dengan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

karyawan dan interaksi panjang variabel kerja dengan kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja karyawan yang menunjukkan hubungan ke arah yang berlawanan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mungkin disebabkan masih rendah pengalaman kerja (1-5 tahun) sehingga peran pemimpin sangat penting dalam pegawai. Hal ini tidak cukup motivasi, kepuasan kerja dan kerja panjang tapi kepemimpinan yang lebih penting dalam menentukan kinerja pegawai, namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian, Shella Margareta, 2019, Hasil penelitian ini terdapat bahwa secara langsung kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. secara langsung motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan dan Motivasi melalui kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan tidak sejalan dengan penelitian Eliza Harahap, 2019 yaitu Hasil studi menemukan bahwa dari lima hipotesis yang diajukan, ada tiga hipotesis yang ditolak, sehingga hanya ada dua hipotesis yang diterima. Kepemimpinan dan motivasi ditemukan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, demikian juga budaya kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Kinerja pegawai dicapai dari budaya kerja. sesuai dengan teori yang ada yaitu dimana kepemimpinan ialah Menurut Sutrisno (2014:213) “Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan”. maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara hal tersebut dikarenakan banyaknya responden yang menjawab sangat setuju dan setuju.

2. Budaya Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Motivasi Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara Hipotesis keempat menguji apakah Budaya Kerja (X2) secara positif berpengaruh terhadap Motivasi (Z). Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan. Hal tersebut dibuktikan dari P-Values Budaya Kerja (X2) pada Motivasi kerja (Z) memiliki nilai 0,000 yang artinya lebih besar dari nilai p-value 0,05 (5%). Yang artinya hipotesis diterima hal ini sesuai dengan jawaban responden yang memilih jawaban sangat setuju dan setuju dalam setiap pernyataan yang peneliti buat, yaitu sebagai berikut, Seorang Pegawai yang baik ialah memiliki Sikap bertanggung jawab Terhadap Pekerjaan terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 37,50%, jawaban setuju sebanyak 32,14%, jawaban netral sebanyak 3,57% jawaban tidak setuju sebanyak 26,79% dan nilai mean 4,71, artinya kebanyakan responden berpendapat setuju kearah sangat setuju Seorang Pegawai yang baik ialah memiliki Perilaku yang baik Pada Waktu Bekerja terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 21,43% jawaban setuju sebanyak 26,79% jawaban netral sebanyak 8,93% jawaban tidak setuju sebanyak 42,86% dan nilai mean 4,56 artinya kebanyakan responden berpendapat setuju kearah sangat setuju, Seorang Pegawai yang baik memiliki Disiplin Kerja terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 21,34% jawaban setuju sebanyak 26,79% jawaban netral sebanyak 8,93% jawaban tidak setuju sebanyak 42,865% dan nilai mean 4,67, artinya kebanyakan responden berpendapat setuju kearah sangat setuju, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan Mansyur Ramli, 2018, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) pengaruh kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai, (2) pengaruh motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai .(3) pengaruh kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja Pegawai, sejalan juga dengan penelitian Firda Amrullah, 2019. Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki efek positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, bekerja interaksi panjang dengan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan interaksi panjang variabel kerja dengan kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja karyawan yang menunjukkan hubungan ke arah yang berlawanan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mungkin disebabkan masih rendah pengalaman kerja (1-5 tahun) sehingga peran pemimpin sangat penting dalam pegawai. Hal ini tidak cukup motivasi, kepuasan kerja dan kerja panjang tapi kepemimpinan yang lebih penting dalam menentukan kinerja pegawai, namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian, Shella Margareta, 2019, Hasil penelitian ini terdapat bahwa secara langsung kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. secara langsung motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan dan Motivasi melalui kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan tidak sejalan dengan penelitian Eliza Harahap, 2019 yaitu Hasil studi menemukan bahwa dari lima hipotesis yang diajukan, ada tiga hipotesis yang ditolak, sehingga hanya ada dua hipotesis yang diterima. Kepemimpinan dan motivasi ditemukan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, demikian juga budaya kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Kinerja pegawai dicapai dari budaya kerja. sesuai dengan teori yang ada yaitu Supriyadi dan Triguno (2006:15) menyatakan bahawa: “Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan yang juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan sera

tindakan, maka dapat disimpulkan bahwa, hal tersebut dikarenakan banyaknya responden yang menjawab pernyataan dengan jawaban netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju, sehingga budaya kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja

3. Kepemimpinan Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara Hipotesis ketiga menguji apakah kepemimpinan (X1) secara positif berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan. Hal tersebut dibuktikan dari P-Values Kepemimpinan (X1) pada Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai 0,005 yang artinya lebih kecil dari nilai p-value 0,05 (5%). Dan hipotesis ketiga diterima. hal ini sesuai dengan jawaban responden yang memilih sangat setuju dalam setiap pernyataan yang peneliti buat, yaitu sebagai berikut, yaitu Seseorang pemimpin harus lah Memiliki akuntabilitas tinggi terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 57,14%, jawaban setuju sebanyak 28,57%, jawaban netral sebanyak 4,76%, jawaban tidak setuju sebanyak 7,14% dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2,38% dan nilai mean 4,23, artinya kebanyakan responden berpendapat setuju kearah sangat setuju, Seseorang pemimpin harus lah Terbuka menerima ide inovatif terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 52,38%, jawaban setuju 26,19% jawaban netral sebanyak 4,76%, jawaban tidak setuju sebanyak 11,90%, jawaban sangat tidak setuju sebanyak 4,76% dan nilai mean 4,54, artinya kebanyakan responden berpendapat setuju kearah sangat setuju, Seseorang pemimpin harus lah Membangun kekuatan tanpa mengabaikan sisi kelemahan terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 2,38%, jawaban setuju sebanyak 26,19%, jawaban netral sebanyak 7,14% jawaban tidak setuju sebanyak 14,29% jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2,38% dan nilai mean 4,60, artinya kebanyakan responden berpendapat setuju kearah sangat setuju, Seseorang pemimpin harus lah Berani menghadapi

tantangan, terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 64,76%, jawaban setuju sebanyak 28,57% jawaban tidak setuju sebanyak 9,52% jawaban sangat tidak setuju sebanyak 4,76% dan nilai mean 4,63, artinya kebanyakan responden berpendapat setuju kearah sangat setuju, Seseorang pemimpin harus lah Proaktif menyambut peluang terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 54,76%, jawaban setuju sebanyak 23,81%, jawaban netral sebanyak 7,14%, jawaban tidak setuju sebanyak 7,14% jawaban sangat tidak setuju sebanyak 7,14%. dan nilai mean 4,63, artinya kebanyakan responden berpendapat setuju kearah sangat setuju, Seseorang pemimpin harus lah Belajar dari pengalaman, stabil memperbaiki kesalahan terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 47,62%, jawaban setuju sebanyak 26,19% jawaban netral sebanyak 7,14% jawaban tidak setuju sebanyak 14,29% jawaban sangat tidak setuju sebanyak 4,76%, dan nilai mean 4,56, artinya kebanyakan responden berpendapat setuju kearah sangat setuju, Seseorang pemimpin harus lah Mengembangkan dan memotivasi peningkatan kemampuan SDM terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 47,62%, jawaban setuju sebanyak 26,19% jawaban netral sebanyak 7,14% jawaban tidak setuju sebanyak 14,29% jawaban sangat tidak setuju sebanyak 4,76%. dan nilai mean 4,63, artinya kebanyakan responden berpendapat setuju kearah sangat setuju, Seseorang pemimpin harus lah Mengoptimalkan penguasaan kompetensi terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 45,24%, jawaban setuju sebanyak 28,57% jawaban netral sebanyak 4,76% jawaban tidak setuju sebanyak 9,52% jawaban sangat tidak setuju sebanyak 11,90%, dan nilai mean 4,60, artinya kebanyakan responden berpendapat setuju kearah sangat setuju, Seseorang pemimpin harus lah Memanfaatkan *hallo effect* untuk membangun *networking* terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 47,62%, jawaban setuju sebanyak 26,19% jawaban netral

sebanyak 7,14% jawaban tidak setuju sebanyak 14,29% jawaban sangat tidak setuju sebanyak 4,76% dan nilai mean 4,53, artinya kebanyakan responden berpendapat setuju kearah sangat setuju, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan Mansyur Ramli, 2018, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) pengaruh kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai, (2) pengaruh motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai .(3) pengaruh kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai, sejalan juga dengan penelitian Firda Amrullah, 2019. Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki efek positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, bekerja interaksi panjang dengan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan interaksi panjang variabel kerja dengan kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja karyawan yang menunjukkan hubungan ke arah yang berlawanan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mungkin disebabkan masih rendah pengalaman kerja (1-5 tahun) sehingga peran pemimpin sangat penting dalam pegawai. Hal ini tidak cukup motivasi, kepuasan kerja dan kerja panjang tapi kepemimpinan yang lebih penting dalam menentukan kinerja pegawai, namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian, Shella Margareta, 2019, Hasil penelitian ini terdapat bahwa secara langsung kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. secara langsung motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan dan Motivasi melalui kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan tidak sejalan dengan penelitian Eliza Harahap, 2019 yaitu Hasil studi menemukan bahwa dari lima hipotesis yang diajukan, ada tiga hipotesis yang ditolak,

sehingga hanya ada dua hipotesis yang diterima. Kepemimpinan dan motivasi ditemukan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, demikian juga budaya kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Kinerja pegawai dicapai dari budaya kerja. sesuai dengan teori yang ada yaitu dimana kepemimpinan ialah Menurut Sutrisno (2014:213) “Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan”. maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara hal tersebut dikarenakan banyaknya responden yang menjawab sangat setuju dan setuju.

4. Budaya Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara Hipotesis keempat menguji apakah Budaya Kerja (X₂) secara positif berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan. Hal tersebut dibuktikan dari P-Values Budaya Kerja (X₂) pada Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai 0,000 yang artinya lebih kecil dari nilai p-value 0,05 (5%). Dan hipotesis keempat diterima, hal ini sesuai dengan jawaban responden yang memilih sangat setuju dalam setiap pernyataan yang peneliti buat, yaitu sebagai berikut, Seorang Pegawai yang baik ialah memiliki Sikap bertanggung jawab Terhadap Pekerjaan terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 37,50%, jawaban setuju sebanyak 32,14%, jawaban netral sebanyak 3,57% jawaban tidak setuju sebanyak 26,79% dan nilai mean 4,71, artinya kebanyakan responden berpendapat setuju kearah sangat setuju Seorang Pegawai yang baik ialah memiliki Perilaku yang baik Pada Waktu Bekerja terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 21,43% jawaban setuju sebanyak 26,79% jawaban netral sebanyak 8,93% jawaban

tidak setuju sebanyak 42,86% dan nilai mean 4,56 artinya kebanyakan responden berpendapat setuju kearah sangat setuju, Seorang Pegawai yang baik memiliki Disiplin Kerja terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 21,34% jawaban setuju sebanyak 26,79% jawaban netral sebanyak 8,93% jawaban tidak setuju sebanyak 42,865% dan nilai mean 4,67, artinya kebanyakan responden berpendapat setuju kearah sangat setuju, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan Mansyur Ramli, 2018, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) pengaruh kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai, (2) pengaruh motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. (3) pengaruh kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai, sejalan juga dengan penelitian Firda Amrullah, 2019. Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki efek positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, bekerja interaksi panjang dengan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan interaksi panjang variabel kerja dengan kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja karyawan yang menunjukkan hubungan ke arah yang berlawanan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mungkin disebabkan masih rendah pengalaman kerja (1-5 tahun) sehingga peran pemimpin sangat penting dalam pegawai. Hal ini tidak cukup motivasi, kepuasan kerja dan kerja panjang tapi kepemimpinan yang lebih penting dalam menentukan kinerja pegawai, namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian, Shella Margareta, 2019, Hasil penelitian ini terdapat bahwa secara langsung kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. secara langsung motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan dan

Motivasi melalui kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan tidak sejalan dengan penelitian Eliza Harahap, 2019 yaitu Hasil studi menemukan bahwa dari lima hipotesis yang diajukan, ada tiga hipotesis yang ditolak, sehingga hanya ada dua hipotesis yang diterima. Kepemimpinan dan motivasi ditemukan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, demikian juga budaya kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Kinerja pegawai dicapai dari budaya kerja. sesuai dengan teori yang ada yaitu Supriyadi dan Triguno (2006:15) menyatakan bahawa: “Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan yang juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan, maka dapat disimpulkan bahwa, hal tersebut dikarenakan banyaknya responden yang menjawab pernyataan dengan jawaban sangat setuju dan setuju, sehingga budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

5. H5 : Motivasi Pegawai Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara Hipotesis kelima menguji apakah Motivasi (Z) secara positif berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan. Hal tersebut dibuktikan dari P-Values Motivasi (Z) terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai 0,000 yang artinya lebih kecil dari nilai p-value 0,05 (5%), maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan hipotesis kelima diterima hal ini sesuai dengan jawaban responden yang memilih sangat setuju dalam setiap pernyataan yang peneliti buat, yaitu sebagai berikut, Agar dapat memotivasi diri maka pegawai harus memiliki Tanggung jawab, terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 32,14% jawaban setuju sebanyak 57,14% jawaban netral sebanyak 5,36% jawaban tidak setuju

sebanyak 5,36% dan nilai mean 4,60, artinya kebanyakan responden berpendapat setuju kearah sangat setuju, Agar dapat memotivasi diri maka pegawai harus memiliki Prestasi yang ingin dicapai terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 25% jawaban setuju sebanyak 60.71% jawaban netral sebanyak 7,14% jawaban tidak setuju sebanyak 1,79% dan nilai mean 4,55, artinya kebanyakan responden berpendapat setuju kearah sangat setuju, Agar dapat memotivasi diri maka pegawai harus memiliki Pengembangan diri yang sesuai dengan kemampuannya terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 16.07% jawaban setuju sebanyak 69.64% jawaban netral sebanyak 7.14% jawaban tidak setuju sebanyak 3,57% jawaban sangat tidak setuju sebanyak 3,57% dan nilai mean 4,65, artinya kebanyakan responden berpendapat setuju kearah sangat setuju, Agar dapat memotivasi diri maka pegawai harus memiliki Kemandirian dalam bertindak terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 19.64% jawaban setuju sebanyak 71,43% jawaban tidak setuju sebanyak 7,14% jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1,79% dan nilai mean 4,76, artinya kebanyakan responden berpendapat setuju kearah sangat setuju, Dan sesuai dengan capain kinerja pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara ialah Reponden yang dapat mencapai sasaran kerja pegawai dengan nilai 91 > keatas : 4 orang (9,5%), nilai antara 76-90 : 31 Orang (73%), nilai 61-75 :7 Orang (16%), Reponden yang dapat mencapai orientasi pelayanan 91 > keatas : 3 orang (7%), nilai antara 76-90 : 33 Orang (78%), nilai 61-75 :7 Orang (16%), Reponden yang dapat mencapai Integritas ialah 91 > keatas : 2 orang (4%), nilai antara 76-90 : 32 Orang (76%), nilai 61-75 :6 Orang (14%), Reponden yang dapat mencapai komitmen ialah 91 > keatas : 3 orang (7%), nilai antara 76-90 : 32 Orang (76%), nilai 61-75 :7 Orang (16%), Reponden yang dapat mencapai disiplin ialah 91 > keatas : 2 orang (4%), nilai antara 76-90 : 35 Orang (83%), nilai 61-75 :5 Orang (11%),

Reponden yang dapat mencapai kerjasama ialah 91 > keatas : 1 orang (2%), nilai antara 76-90 : 36 Orang (85%), nilai 61-75 : 5 Orang (11%), Reponden yang dapat mencapai jiwa kepemimpinan ialah 91 > keatas : 4 orang (9,5%), nilai antara 76-90 : 38 Orang (90%), maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu Mansyur Ramli, 2018, yaitu Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) pengaruh kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai, (2) pengaruh motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai .(3) pengaruh kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai, dan sejalan dengan penelitian Shella Margareta, 2019, yaitu Hasil penelitian ini terdapat bahwa secara langsung kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. secara langsung motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan dan Motivasi melalui kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sejalan juga dengan penelitian Firda Amrullah, 2019 yaitu Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki efek positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, bekerja interaksi panjang dengan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan interaksi panjang variabel kerja dengan kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja karyawan yang menunjukkan hubungan ke arah yang berlawanan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mungkin disebabkan masih rendah pengalaman kerja (1-5 tahun) sehingga peran pemimpin sangat penting dalam pegawai. Hal ini tidak cukup motivasi, kepuasan kerja dan kerja panjang tapi kepemimpinan yang lebih penting dalam menentukan kinerja pegawai, namun tidak sejalan dengan penelitian eliza harahap yaitu Hasil studi menemukan bahwa dari lima hipotesis yang diajukan, ada tiga

hipotesis yang ditolak, sehingga hanya ada dua hipotesis yang diterima. Kepemimpinan dan motivasi ditemukan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, demikian juga budaya kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Kinerja pegawai dicapai dari budaya kerja. Menurut Hasibuan dalam (Sutrisno, 2017) “Mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”. Motivasi adalah sebab dari tindakan”.sesuai dengan teori yang ada yaitu, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai hal tersebut dikarenakan banyaknya responden yang menjawab sangat setuju dan setuju.

6. Motivasi Pegawai Memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara ($X1 \rightarrow Z \rightarrow Y$) menguji apakah Motivasi Pegawai Memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan. Hal tersebut dibuktikan dari P-Values Kepemimpinan ($X1$) pada Kinerja pegawai (Y) dimediasi Motivasi (Z) memiliki nilai 0,003 yang artinya lebih kecil dari nilai p-value 0,05 (5%) dan koefisien beta bernilai positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Pegawai Memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara dan hipotesis keenam diterima, hal ini sesuai dengan jawaban responden yang memilih sangat setuju dalam setiap pernyataan yang peneliti buat, yaitu sebagai berikut, untuk variabel kepemimpinan dimana pernyataannya ialah Seseorang pemimpin harus lah Memiliki akuntabilitas tinggi terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 57,14%, jawaban setuju sebanyak 28,57%, jawaban netral sebanyak 4,76%, jawaban tidak setuju sebanyak 7,14% dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2,38% dan nilai mean 4,23, artinya

kebanyakan responden berpendapat setuju kearah sangat setuju, untuk variabel motivasi kerja dimana pernyataannya ialah Seseorang pemimpin harus lah Terbuka menerima ide inovatif terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 52,38%, jawaban setuju 26,19% jawaban netral sebanyak 4,76%, jawaban tidak setuju sebanyak 11,90%, jawaban sangat tidak setuju sebanyak 4,76% dan nilai mean 4,54, artinya kebanyakan responden berpendapat setuju kearah sangat setuju, untuk variabel kinerja pegawai dimana pernyataannya ialah Seseorang pemimpin harus lah Membangun kekuatan tanpa mengabaikan sisi kelemahan terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 2,38%, jawaban setuju sebanyak 26,19%, jawaban netral sebanyak 7,14% jawaban tidak setuju sebanyak 14,29% jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2,38% dan nilai mean 4,60, artinya kebanyakan responden berpendapat setuju kearah sangat setuju Seseorang pemimpin harus lah Berani menghadapi tantangan, terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 64,76%, jawaban setuju sebanyak 28,57% jawaban tidak setuju sebanyak 9,52% jawaban sangat tidak setuju sebanyak 4,76% dan nilai mean 4,63, artinya kebanyakan responden berpendapat setuju kearah sangat setuju, Seseorang pemimpin harus lah Proaktif menyambut peluang terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 54,76%, jawaban setuju sebanyak 23,81%, jawaban netral sebanyak 7,14%, jawaban tidak setuju sebanyak 7,14% jawaban sangat tidak setuju sebanyak 7,14%. dan nilai mean 4,63, artinya kebanyakan responden berpendapat setuju kearah sangat setuju, Seseorang pemimpin harus lah Belajar dari pengalaman, stabil memperbaiki kesalahan terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 47,62%, jawaban setuju sebanyak 26,19% jawaban netral sebanyak 7,14% jawaban tidak setuju sebanyak 14,29% jawaban sangat tidak setuju sebanyak 4,76%, dan nilai mean 4,56, artinya kebanyakan responden berpendapat setuju kearah sangat setuju,

Seseorang pemimpin harus lah Mengembangkan dan memotivasi peningkatan kemampuan SDM terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 47,62%, jawaban setuju sebanyak 26,19% jawaban netral sebanyak 7,14% jawaban tidak setuju sebanyak 14,29% jawaban sangat tidak setuju sebanyak 4,76%. dan nilai mean 4,63, artinya kebanyakan responden berpendapat setuju kearah sangat setuju, Seseorang pemimpin harus lah Mengoptimalkan penguasaan kompetensi terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 45,24%, jawaban setuju sebanyak 28,57% jawaban netral sebanyak 4,76% jawaban tidak setuju sebanyak 9,52% jawaban sangat tidak setuju sebanyak 11,90%, dan nilai mean 4,60, artinya kebanyakan responden berpendapat setuju kearah sangat setuju, Seseorang pemimpin harus lah Memanfaatkan *hallo effect* untuk membangun *networking* terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 47,62%, jawaban setuju sebanyak 26,19% jawaban netral sebanyak 7,14% jawaban tidak setuju sebanyak 14,29% jawaban sangat tidak setuju sebanyak 4,76% dan nilai mean 4,53, artinya kebanyakan responden berpendapat setuju kearah sangat setuju, Agar dapat memotivasi diri maka pegawai harus memiliki Tanggung jawab, terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 32,14% jawaban setuju sebanyak 57,14% jawaban netral sebanyak 5,36% jawaban tidak setuju sebanyak 5,36% dan nilai mean 4,60, artinya kebanyakan responden berpendapat setuju kearah sangat setuju, Agar dapat memotivasi diri maka pegawai harus memiliki Prestasi yang ingin dicapai terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 25% jawaban setuju sebanyak 60,71% jawaban netral sebanyak 7,14% jawaban tidak setuju sebanyak 1,79% dan nilai mean 4,55, artinya kebanyakan responden berpendapat setuju kearah sangat setuju, Agar dapat memotivasi diri maka pegawai harus memiliki Pengembangan diri yang sesuai dengan kemampuannya terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 16,07% jawaban setuju sebanyak 69,64% jawaban

netral sebanyak 7.14% jawaban tidak setuju sebanyak 3,57% jawaban sangat tidak setuju sebanyak 3,57% dan nilai mean 4,65, artinya kebanyakan responden berpendapat setuju kearah sangat setuju, Agar dapat memotivasi diri maka pegawai harus memiliki Kemandirian dalam bertindak terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 19.64% jawaban setuju sebanyak 71,43% jawaban tidak setuju sebanyak 7,14% jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1,79% dan nilai mean 4,76, artinya kebanyakan responden berpendapat setuju kearah sangat setuju untuk variabel kinerja pegawai dimana pernyataannya ialah Reponden yang dapat mencapai sasaran kerja pegawai dengan nilai 91 > keatas : 4 orang (9,5%), nilai antara 76-90 : 31 Orang (73%), nilai 61-75 : 7 Orang (16%), Reponden yang dapat mencapai orientasi pelayanan 91 > keatas : 3 orang (7%), nilai antara 76-90 : 33 Orang (78%), nilai 61-75 : 7 Orang (16%), Reponden yang dapat mencapai Integritas ialah 91 > keatas : 2 orang (4%), nilai antara 76-90 : 32 Orang (76%), nilai 61-75 : 6 Orang (14%), Reponden yang dapat mencapai komitmen ialah 91 > keatas : 3 orang (7%), nilai antara 76-90 : 32 Orang (76%), nilai 61-75 : 7 Orang (16%), Reponden yang dapat mencapai disiplin ialah 91 > keatas : 2 orang (4%), nilai antara 76-90 : 35 Orang (83%), nilai 61-75 : 5 Orang (11%), Reponden yang dapat mencapai kerjasama ialah 91 > keatas : 1 orang (2%), nilai antara 76-90 : 36 Orang (85%), nilai 61-75 : 5 Orang (11%), Reponden yang dapat mencapai jiwa kepemimpinan ialah 91 > keatas : 4 orang (9,5%), nilai antara 76-90 : 38 Orang (90%) maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu wahyu budi priyanto, 2020, menyatakan bahwa motivasi memediasi, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, penelitian ini juga sejalan dengan penelitian dina azzura, 2018, menyatakan bahwa motivasi memediasi kepemimpinan, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.maka dapat disimpulkan bahwa

motivasi kerja memediasi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai hal tersebut dikarenakan banyaknya responden yang menjawab sangat setuju dan setuju.

7. Motivasi Pegawai Memediasi pengaruh Budaya Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara (X2->Z->Y) menguji apakah Budaya Kerja (X2) secara positif berpengaruh melalui motivasi (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan. Hal tersebut dibuktikan dari P-Values Motivasi Pegawai Memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara memiliki nilai 0,013 yang artinya lebih besar dari nilai tingkat signifikansi p-value 0,05 (5%) dan koefisien beta bernilai positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Pegawai Memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara dan hipotesis ketujuh diterima, hal ini sesuai dengan jawaban responden yang memilih sangat setuju dalam setiap pernyataan yang peneliti buat, yaitu sebagai berikut, Seorang Pegawai yang baik ialah memiliki Sikap bertanggung jawab Terhadap Pekerjaan terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 37,50%, jawaban setuju sebanyak 32,14%, jawaban netral sebanyak 3,57% jawaban tidak setuju sebanyak 26,79% dan nilai mean 4,71, artinya kebanyakan responden berpendapat setuju kearah sangat setuju, Seorang Pegawai yang baik ialah memiliki Perilaku yang baik Pada Waktu Bekerja terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 21,43% jawaban setuju sebanyak 26,79% jawaban netral sebanyak 8.93% jawaban tidak setuju sebanyak 42,86% dan nilai mean 4,56 artinya kebanyakan responden berpendapat setuju kearah sangat setuju, Seorang Pegawai yang baik memiliki Disiplin Kerja terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 21,34% jawaban setuju sebanyak 26,79% jawaban netral sebanyak 8,93% jawaban tidak setuju sebanyak 42,865% dan nilai

mean 4,67, artinya kebanyakan responden berpendapat setuju kearah sangat setuju, Agar dapat memotivasi diri maka pegawai harus memiliki Tanggung jawab, terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 32,14% jawaban setuju sebanyak 57,14% jawaban netral sebanyak 5,36% jawaban tidak setuju sebanyak 5,36% dan nilai mean 4,60, artinya kebanyakan responden berpendapat setuju kearah sangat setuju, Agar dapat memotivasi diri maka pegawai harus memiliki Prestasi yang ingin dicapai terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 25% jawaban setuju sebanyak 60,71% jawaban netral sebanyak 7,14% jawaban tidak setuju sebanyak 1,79% dan nilai mean 4,55, artinya kebanyakan responden berpendapat setuju kearah sangat setuju, Agar dapat memotivasi diri maka pegawai harus memiliki Pengembangan diri yang sesuai dengan kemampuannya terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 16,07% jawaban setuju sebanyak 69,64% jawaban netral sebanyak 7,14% jawaban tidak setuju sebanyak 3,57% jawaban sangat tidak setuju sebanyak 3,57% dan nilai mean 4,65, artinya kebanyakan responden berpendapat setuju kearah sangat setuju, Agar dapat memotivasi diri maka pegawai harus memiliki Kemandirian dalam bertindak terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 19,64% jawaban setuju sebanyak 71,43% jawaban tidak setuju sebanyak 7,14% jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1,79% dan nilai mean 4,76, artinya kebanyakan responden berpendapat setuju kearah sangat setuju, Reponden yang dapat mencapai sasaran kerja pegawai dengan nilai 91 > keatas : 4 orang (9,5%), nilai antara 76-90 : 31 Orang (73%), nilai 61-75 :7 Orang (16%), Reponden yang dapat mencapai orientasi pelayanan 91 > keatas : 3 orang (7%), nilai antara 76-90 : 33 Orang (78%), nilai 61-75 :7 Orang (16%), Reponden yang dapat mencapai Integritas ialah 91 > keatas : 2 orang (4%), nilai antara 76-90 : 32 Orang (76%), nilai 61-75 :6 Orang (14%), Reponden yang dapat mencapai komitmen ialah 91 > keatas : 3 orang (7%), nilai antara 76-90 : 32 Orang

(76%), nilai 61-75 :7 Orang (16%) Reponden yang dapat mencapai disiplin ialah 91 > keatas : 2 orang (4%), nilai antara 76-90 : 35 Orang (83%), nilai 61-75 :5 Orang (11%) Reponden yang dapat mencapai kerjasama ialah 91 > keatas : 1 orang (2%), nilai antara 76-90 : 36 Orang (85%), nilai 61-75 :5 Orang (11%) Reponden yang dapat mencapai jiwa kepemimpinan ialah 91 > keatas : 4 orang (9,5%), nilai antara 76-90 : 38 Orang (90%) maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu dina azzura, 2018, menyatakan bahwa motivasi memediasi kepemimpinan, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memediasi budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara hal tersebut dikarenakan banyaknya responden yang menjawab jawaban sangat setuju dan setuju.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara.
2. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara.
3. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara.
4. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara.
5. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara.

6. Motivasi memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara.
7. Motivasi memediasi pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara.

Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara Disarankan untuk meningkatkan aspek kepemimpinan sebagai variabel yang paling berpengaruh dalam penelitian ini. Kepemimpinan yang baik akan menjadi faktor penentu dalam meningkatkan motivasi serta kinerja pegawai, sebab sikap dan sifat pemimpin menjadi tolok ukur keberhasilan dalam pencapaian kinerja organisasi.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya Diharapkan penelitian di masa mendatang dapat memperluas variabel maupun indikator penelitian, serta mengkaji lebih dalam variabel-variabel yang telah diteliti, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Dengan demikian, hasil penelitian di masa yang akan datang diharapkan lebih lengkap dan menyempurnakan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Shodikin, 2018, Pengaruh kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pendidikan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada universitas islam negeri walisongo semarang Journal. Tersedia Di Google Scholar*
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi. Journal. Tersedia Di Google Scholar*
- C.Turney, (1992) Conceptualising the management process) New Jersey: Prentice. Hall Inc.*
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine, and Michael J. Wesson. Organizational Behavior. New York: McGraw-Hill, 2011.*
- David Wijaya. 2017. Manajemen Keuangan Konsep dan Penerapannya. Cetakan Pertama. PT Grasindo.*
- Dale, Timpe (2002) Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja, cetakan kelima, Jakarta : PT Elex Media Komputindo.*
- Danim, Sudarwan. Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung, 2004.*
- Erlin dholphine, 2019, Analisis Hubungan Saluran Distribusi Terhadap Kinerja. Journal. Tersedia Di Google Scholar*
- Edy Sutrisno. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Jakarta: Pranada Media Group.*
- Gatot hartoco, 2018, pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi pada PT. Bank BRIS Syariah, Journal. Tersedia Di Google Scholar*
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara*
- Komariah,A dan Triatna,C. (2005). Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif. Jakarta: Bumi Aksara.*
- Kartono, Kartini, 2008 : Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta : PT. Raja. Grafindo Persada.*
- Kreitner, Robert. Kinicki, Angelo. 2001. Organizational Behavior. New York:.*
- Lewa dan Subowo. 2005. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Pertamina (Persero)*
- Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT . Remaja.*

Rosdakarya. Bandung

Martinis Yamin, 2007. Kiat Membelajarkan Siswa. Jakarta. Gaung Persada Press dan Center for Learning Innovation (CLI).

Meiner, S.E. (2015). *Gerontologic Nursing.* Edisi 5. United States America :Knowledge and Practice for The Real World

Mansyur Ramly. 2019, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Makassar* Journal. Tersedia Di Google Scholar

Profil Penulis

Arsuni, S.E., M.M, Dosen Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, Muara Teweh Jl. Berlian No 55, Kec. Teweh Tengah, Kota Muara Teweh, Kalimantan Tengah 73811
Email: arsunirahman@gmail.com