

Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Menangani Potensi Kejadian Luar Biasa (KLB) Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

Ach. Fiqqy Fierly¹, Rizki Setyorini², Nurwathoniyah³, Joko Suyono⁴

^{1,2,3,4} Universitas Narotama, Surabaya, Indonesia, elfiq.mujahid@gmail.com;
rizkiwibisono83@gmail.com; nurwathoniyah01@gmail.com;
joko.suyono@narotama.ac.id

Korespondensi: joko.suyono@narotama.ac.id

doi: 10.29138/jkis.v3i1.54

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dalam penanganan penyakit yang berpotensi Kejadian Luar Biasa (KLB) dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Penelitian dilakukan di Dinas Kesehatan Kota Surabaya khususnya di bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit (P2P). Populasi atau subjek dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada di bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit (P2P) dengan jumlah populasi sebanyak 41 pegawai. Sampel yang digunakan berjumlah 41 responden dengan teknik total sampling. Instrumen yang digunakan dalam pengambilan data berupa kuesioner dengan menggunakan skala likert. Teknik pengujian variabel menggunakan Uji Validasi dan Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Heteroskedastisitas dan Multikolinearitas) dengan hasil uji instrumen menunjukkan bahwa seluruh variabel valid dan reliabel, demikian pula seluruh data memenuhi asumsi klasik. Sementara Uji Hipotesis dianalisis menggunakan regresi linier berganda dan Uji Koefisien determinasi dengan IBM SPSS 26.0, menunjukkan terdapat hubungan langsung yang signifikan antar variabel yaitu kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, kepemimpinan terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hubungan tidak langsung tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Dapat disimpulkan bahwa semua hubungan variabel langsung pada penelitian ini dihipotesiskan dapat diterima. Sementara, semua hubungan tidak langsung melalui variabel intervening dihipotesiskan ditolak. Penelitian ini memberikan masukan kepada pimpinan di bidang P2P Dinas Kesehatan Kota Surabaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam menghadapi potensi KLB dengan pendekatan yang lebih baik, serta dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga kinerja pegawai menjadi lebih baik lagi.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.

Abstract

This research aims to test and analyze the influence of leadership and work environment on employee performance in handling diseases that have the potential for Extraordinary Events (KLB) with work motivation as an intervening variable. Research was conducted at the Surabaya City Health Service, especially in the field of Disease Prevention and Control (P2P). The population or subjects in this study were employees in the field of Disease Prevention and Control (P2P) with a population of 41 employees. The sample used was 41 respondents using a total sampling technique. The instrument used in collecting data was a questionnaire using a Likert scale. Variable testing techniques use Validation and Reliability Tests, Classical Assumption Tests (Normality, Heteroscedasticity and Multicollinearity Tests) with instrument test results showing that all variables are valid and reliable, so that all data

meets classical assumptions. Meanwhile, the hypothesis test was analyzed using multiple linear regression and the coefficient of determination test with IBM SPSS 26.0, shows that there is a significant direct relationship between leadership variables, namely employee performance, leadership on work motivation, work environment on employee performance, work environment on work motivation and work motivation on work employee performance. Meanwhile, there is no significant indirect relationship between leadership and the work environment on employee performance with work motivation as an intervening variable. It can be concluded that all direct variable relationships in this research are hypothesized to be acceptable. Meanwhile, all indirect relationships through hypothesized intervening variables were rejected. This research provides input to leaders in the P2P sector of the Surabaya City Health Service to improve employee performance in dealing with potential outbreaks with a better approach, and can increase employee work motivation so that employee performance becomes even better.

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

1. LATAR BELAKANG

Seperti kita ketahui bahwa organisasi selalu dituntut untuk berkembang dan mampu beradaptasi terhadap segala perubahan yang terjadi agar tetap kompetitif, sehingga eksistensinya dapat terus eksis dan diakui keberadaannya. Setiap organisasi akan selalu berusaha agar setiap orang yang terlibat di dalamnya dapat memberikan kontribusi, prestasi dan produktivitas kerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan (Risambessy, et al., 2023). Kinerja organisasi saling berkaitan satu sama lain dan tidak dapat dipisahkan dari tujuan bagaimana kelompok yang terorganisir ini berhasil menjalankan suatu fungsi ketika seluruh bagian dari sistem ini bekerja sama dengan baik untuk mencapai hasil yang diharapkan (Werdiningsih et.al., 2023). Selanjutnya kumpulan orang-orang yang ada di dalamnya disebut Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan faktor utama dalam menjalankan kinerja organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) harus dilandasi oleh kompetensi dan profesionalisme sehingga dapat meningkatkan kapasitas dalam membangun landasan suatu organisasi (Soemarsono, 2018).

Pada dasarnya kinerja SDM dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi dan kemampuan masing-masing subjek dalam organisasi (Sagala, 2024). Mengenai kinerja pegawai P2P dalam menangani kasus-kasus yang berpotensi terjadinya wabah adalah tentang ketanggapan, ketepatan, respon kewaspadaan dalam waktu kurang dari 24 jam agar tidak terjadi wabah dan dampaknya tidak begitu besar, sehingga kasus-kasus kematian atau kecacatan yang diakibatkannya dapat ditangani dengan baik. Hal ini juga tentang bagaimana mereka dapat berkoordinasi dengan baik dengan atasan dan lintas sektor, memberikan instruksi yang efektif kepada puskesmas dan fasilitas kesehatan lainnya serta melakukan pencatatan dan pelaporan pada aplikasi yang telah disiapkan.

Mengingat pentingnya penilaian kinerja karyawan, maka peneliti memfokuskan penelitiannya pada salah satu organisasi pemerintahan yang ada di kota surabaya yaitu Dinas Kesehatan Kota Surabaya yang fokus pada bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit (P2P), itulah Dinas Kesehatan sebagai organisasi pemerintah yang memberikan pelayanan kesehatan perlu memperhatikan kinerja pegawainya. khususnya untuk menangani potensi wabah penyakit (KLB) apabila terjadi penyebaran penyakit di masyarakat yang menyebabkan peningkatan angka kesakitan dan kecacatan serta kematian yang signifikan secara epidemiologis. Persiapan yang matang dan kemampuan sumber daya manusia yang baik memberikan dampak positif dalam penanganan potensi wabah penyakit, sehingga tidak terjadi wabah di suatu daerah (Riskesdas, 2018).

Pada beberapa penelitian terdahulu terdapat perbedaan yang mengatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja baik secara langsung maupun tidak langsung. Namun ada juga penelitian yang menyebutkan bahwa semua variabel tersebut tidak berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung. Jelas terdapat gap penelitian disini, oleh karena itu peneliti ingin membuktikan apakah kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

baik secara langsung maupun tidak langsung khususnya terhadap kinerja pegawai penanganan potensi wabah penyakit (KLB) di kota Surabaya. Nah dari kesenjangan penelitian inilah yang menjadi alasan peneliti melakukan penelitian pada bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit (P2P) di Dinas Kesehatan Kota Surabaya.

2. METODE

Metode penelitian adalah suatu cara ilmiah untuk memperoleh data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, dengan bertumpu pada ciri-ciri keilmuan, bersifat rasional, sistematis, dan empiris, dengan tujuan untuk mampu mendeskripsikan, membuktikan, mengembangkan dan menemukan pengetahuan, teori, untuk memahami, memecahkan. dan mengantisipasi permasalahan dalam kehidupan manusia (Sugiyono, 2020). Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu metode penelitian yang spesifikasinya sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga terciptanya desain penelitian. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2020).

Menurut Arikunto (2019), jika populasinya kurang dari 100 orang, maka diambil jumlah sampelnya dari seluruh populasi, namun jika populasinya lebih dari 100 orang, maka 10%-15% atau 20%-25 % dari populasi diambil.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit (P2P) Dinas Kesehatan Kota Surabaya yaitu sebanyak 41 orang. Sedangkan sampel yang digunakan sama dengan populasi karena jumlah pegawai p2p kurang dari 100 orang yaitu 41 orang. Jenis non-probability sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2020), pengertian sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel apabila seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Hal ini dilakukan bila populasinya relatif kecil (kurang dari 100), atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel.

Berdasarkan penjelasan di atas, karena populasinya tidak lebih dari 100 orang, yaitu pegawai P2P Dinas Kesehatan Kota Surabaya yang berjumlah 41 orang, maka peneliti mengambil 100% dari populasi tersebut, yaitu 41 responden. Dengan demikian, dalam penelitian ini digunakan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi dengan menggunakan teknik sensus atau sampel jenuh.

Dalam penelitian ini terdapat empat variabel yang diteliti, variabel tersebut adalah Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebagai variabel bebas, Motivasi Kerja (Y) sebagai variabel intervening dan Kinerja Karyawan (Z) sebagai variabel terikat, masing-masing variabel dan indikatornya. diukur dengan menggunakan skala interval.

Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan daftar pernyataan melalui kuesioner. Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup, pernyataan dan alternatif pilihan jawaban dalam kuesioner merupakan representasi seluruh faktor dari indikator efektivitas kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi dan kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan daftar pernyataan berupa kuesioner dengan skala likert. Responden menentukan sendiri tingkat persetujuannya terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu dari 4 pilihan yang tersedia. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert yang dikemukakan oleh Sugiyono (2020). Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (path analysis) dengan proses software IBM SPSS 26.0. Analisis jalur ini merupakan analisis lanjutan dari regresi linier yang mengetahui hubungan beberapa variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel intervening (Rahardjo, 2019).

3. HASIL PENELITIAN

Uji Kualitas Data Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan syarat dinyatakan valid jika nilai r hitung lebih kecil dari r tabel dengan nilai tetap 5% atau nilai signifikansi

kurang dari 0,05 maka dinyatakan valid. dinyatakan valid, namun apabila nilai signifikansinya lebih dari 0,05 maka dinyatakan tidak valid.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

		Correlations				
		K1	K2	K3	K4	K Tot
K1	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
K2	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,002	,000
K3	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,001	,000
K4	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,001		,000
K Tot	Pearson Correlation	,915**	,827**	,766**	,826**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	41	41	41	41	41

Hasil yang terlihat pada tabel 1 menyatakan bahwa setiap pertanyaan pada kuesioner untuk variabel kepemimpinan yang terdiri dari 4 (empat) item pernyataan dinyatakan sah. Hal ini terlihat pada Tabel dari nilai signifikansi yaitu $0,00 < 0,05$ artinya 4 (empat) item pernyataan valid untuk mengukur variabel kepemimpinan.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

		Correlations							
		L1	L2	L3	L4	L5	L6	L7	L Tot
L1	Sig. (2-tailed)		,000	,029	,001	,000	,017	,001	,001
L2	Sig. (2-tailed)	,000		,004	,000	,024	,110	,000	,000
L3	Sig. (2-tailed)	,029	,004		,001	,004	,004	,001	,001
L4	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,001		,002	,015		
L5	Sig. (2-tailed)	,001	,024	,004	,002		,000	,002	,002
L6	Sig. (2-tailed)	,017	,110	,004	,015	,000		,015	,015
L7	Sig. (2-tailed)	,000	,075	,066	,004	,000	,000	,004	,004
L Tot	Pearson Correlation	,759**	,672**	,656**	,736**	,810**	,720**	,736**	,736**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41

Hasil yang terlihat pada tabel 2 menyatakan bahwa setiap pernyataan pada kuesioner variabel lingkungan kerja yang terdiri dari 7 (tujuh) item pernyataan dinyatakan valid. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi yaitu $0,00 < 0,05$ artinya 7 (tujuh) item pertanyaan valid untuk mengukur variabel lingkungan kerja.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

		Correlations					
		M1	M2	M3	M4	M5	M Tot
M1	Sig. (2-tailed)						
M2	Sig. (2-tailed)	,000					
M3	Sig. (2-tailed)	,001	,000				
M4	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000			
M5	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		
M Tot	Pearson Correlation	,761**	,872**	,870**	,820**	,875**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	41	41	41	41	41	41

Hasil yang terlihat pada tabel 3 menyatakan bahwa setiap pernyataan pada angket variabel motivasi kerja yang terdiri dari 5 (lima) item pernyataan dinyatakan valid. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi yaitu $0,00 < 0,05$ artinya 5 (lima) item pernyataan valid untuk mengukur variabel motivasi kerja.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

		Correlations						
		KIN 1	KIN 2	KIN 3	KIN 4	KIN 5	KIN 6	KIN Tot
KIN1	Sig. (2-tailed)		,126	,004	,000	,000	,126	,004
KIN 2	Sig. (2-tailed)	,126		,004	,126	,126	,000	,004
KIN 3	Sig. (2-tailed)	,004	,004		,004	,004	,004	
KIN 4	Sig. (2-tailed)	,000	,126	,004		,000	,126	,004
KIN 5	Sig. (2-tailed)	,000	,126	,004	,000		,126	,004
KIN 6	Sig. (2-tailed)	,126	,000	,004	,126	,126		,004
KIN Tot	Pearson Correlation	,891**	,633**	,658**	,891**	,891**	,633**	,658**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	41	41	41	41	41	41	41

Hasil yang terlihat pada tabel 4 menyatakan bahwa setiap item pernyataan dari kuesioner variabel kinerja pegawai yang terdiri dari 6 (enam) item pernyataan dinyatakan valid. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi yaitu $0,00 < 0,05$ artinya 6 (enam) item pernyataan valid untuk mengukur variabel kinerja pegawai.

Sedangkan uji reliabilitas akan dilakukan dengan menggunakan uji statistik Cronbach’s alpha (α) dengan syarat variabel yang diteliti dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach’s alpha (α) diatas 0,6 (Arikunto, 2020).

Table 5 Results of Variable Reliable Test

Variabel Penelitian	Cronbach’s alpha (α)	Information
Kepemimpinan	0.853	Reliable
Lingkungan Kerja	0.856	Reliable
Motivasi Kerja	0.896	Reliable
Kinerja Pegawai	0.867	Reliable

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 5 terlihat nilai Cronbach’s alpha (α) masing-masing variabel penelitian yang terdiri dari kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan lebih besar dari 0,6 sehingga menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan dapat diandalkan. Artinya kuesioner yang digunakan secara konsisten memberikan hasil atau jawaban yang sama terhadap gejala yang sama meskipun digunakan berulang kali.

Tes Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas juga dapat menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov berdasarkan nilai unstandardized residual (e). Jika probabilitas $> 0,05$ maka data penelitian berdistribusi normal. Hasil uji normalitas secara lengkap dapat dilihat berdasarkan output IBM SPSS versi 26.0 seperti pada tabel berikut:

Tabel 7 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,99734796
Most Extreme Differences	Absolute	,124
	Positive	,124
	Negative	-,088
Test Statistic		,124
Asymp. Sig. (2-tailed)		,115 ^c

Terlihat pada tabel 7 diatas pada baris Asymp. Sig (2-tailed) diperoleh nilai signifikansi 0,115 > 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal.

Uji Heteroscedasticity

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketimpangan varians residu dari pengamatan yang satu ke pengamatan yang lain. Dalam penelitian ini digunakan uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser.

Tabel 7 Uji Heteroskedasitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,772	,330		5,366	,000
	Kepemimpinan	-,031	,027	-,202	-1,160	,254
	Lingkungan Kerja	-,023	,020	-,201	-1,174	,248
	Motivasi Kerja	-,035	,033	-,216	-1,071	,291

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil Uji Glejser pada tabel 7 terlihat bahwa nilai probabilitas pada variabel kepemimpinan (0,254 > 0,05), lingkungan kerja (0,248 > 0,05) dan motivasi kerja (0,291 > 0,05), sehingga model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi pada model regresi linier untuk melihat korelasi antara confounding error pada periode t dengan confounding error pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dikatakan terjadi masalah autokorelasi. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi adalah dengan menggunakan Uji Durbin-Watson (uji DW). Syarat tidak terjadinya gejala autokorelasi adalah jika $DU < DW < 4-DU$.

Table 8 Autokorelation Test

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,413 ^a	,171	,104	1,865	2,205

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Nilai DU pada tabel Durbin Watson ($\alpha = 5\%$) : 1,6603

Nilai DW pada keluaran SPSS: 2,205

4-DU : 4 - 1,6603 = 2,339

Maka $DU < DW < 4-DU = 1,6603 < 2,205 < 2,339$

Dari perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi pada setiap variabel pada Uji Korelasi Durbin Watson.

Uji Multikolinieritas

Uji ini mengukur keeratan tingkat hubungan, hubungan atau pengaruh antar variabel independen melalui besarnya koefisien korelasi dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF).

Kriteria uji multikolinearitas pada keluaran IDM SPSS 26.0 adalah:

1. Jika nilai Tolerance > 0,100 dan VIF < 10,00 maka kesimpulannya tidak terdapat gejala Multikolinearitas
2. Jika nilai Tolerance < 0,100 dan VIF > 10,00 maka kesimpulannya terdapat gejala Multikolinearitas.

Table 9 Autokorelation Test

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan	,930	1,076
	Lingkungan Kerja	,925	1,081
	Motivasi Kerja	,983	1,018

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari hasil Uji Multikolinearitas pada output IBM SPSS 26.0 dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen tidak mempunyai gejala Multikolinearitas karena hasil pengujian setiap variabel menunjukkan Tolerance > 0,100 dan VIF < 10,00 artinya tidak ada gejala Multikolinearitas.

Analisis Jalur

Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur. Analisis jalur merupakan perpanjangan dari analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk memperkirakan hubungan sebab akibat antar variabel yang telah ditentukan sebelumnya berdasarkan teori (Sugiyono, 2019).

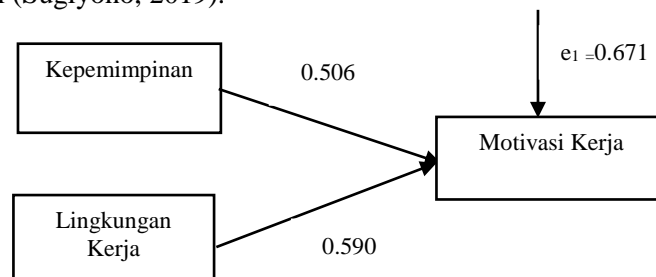


Diagram Jalur Model I

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

1. Setiap terjadi peningkatan kualitas kepemimpinan maka akan diikuti dengan peningkatan motivasi kerja sebesar 0,506
2. Peningkatan kualitas lingkungan kerja akan diikuti dengan peningkatan motivasi kerja sebesar 0,590

Maka dari persamaan (1) terlihat bahwa jika kepemimpinan meningkat maka motivasi kerja akan meningkat. Begitu pula dengan lingkungan kerja, jika lingkungan kerja membaik maka motivasi kerja pun akan meningkat.

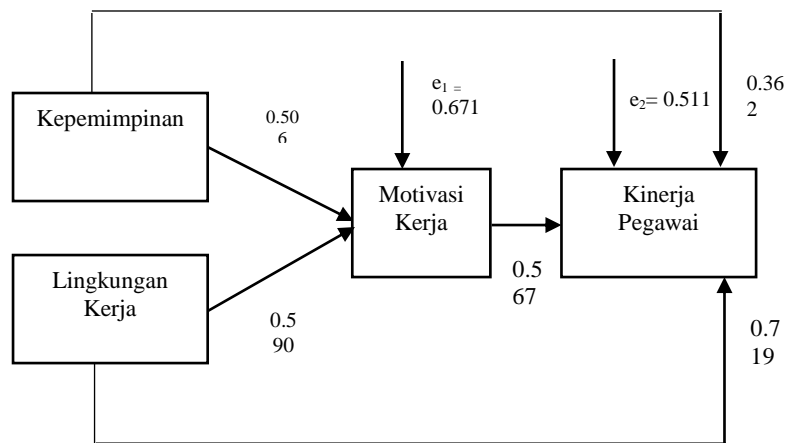


Diagram Jalur Model II

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

1. Setiap terjadi peningkatan kualitas kepemimpinan maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,362
2. Setiap terjadi peningkatan kualitas lingkungan kerja maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,719
3. Setiap terjadi peningkatan kualitas motivasi kerja maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,567

Maka dari persamaan (2) terlihat bahwa jika kepemimpinan meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Begitu pula dengan lingkungan kerja, jika membaik maka kinerja pegawai juga akan meningkat dan jika motivasi kerja meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Uji Hipotesis

Model analisis jalur akan menjelaskan pengaruh langsung (pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat) dan tidak langsung (pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel intervening).

1. Pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai (pengaruh langsung)

Nilai koefisien jalur kepemimpinan langsung terhadap kinerja karyawan sebesar 0,362 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti Hipotesis 1 dapat diterima karena nilai koefisien jalur bertanda positif (0,362) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Artinya terdapat pengaruh positif langsung dari kepemimpinan terhadap kinerja pegawai P2P Dinas Kesehatan Kota Surabaya. artinya terdapat pengaruh positif langsung dari kepemimpinan terhadap kinerja pegawai P2P Dinas Kesehatan Kota Surabaya.

2. Pengaruh variabel kepemimpinan terhadap motivasi kerja (pengaruh langsung)

Nilai koefisien jalur kepemimpinan secara langsung terhadap motivasi kerja sebesar 0,506 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti Hipotesis 2 dapat diterima karena nilai koefisien jalur bernilai positif (0,506) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Artinya terdapat pengaruh positif langsung dari kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai P2P Dinas Kesehatan Kota Surabaya.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (efek langsung)

Nilai koefisien jalur lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara langsung sebesar 0,719 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti Hipotesis 3 dapat diterima karena nilai koefisien jalur bertanda positif (0,719) dan nilai signifikansi lebih

kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Artinya terdapat pengaruh positif langsung dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai P2P Dinas Kesehatan Kota Surabaya.

4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja (efek langsung)

Nilai koefisien jalur lingkungan kerja terhadap motivasi kerja secara langsung sebesar 0,590 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti Hipotesis 4 dapat diterima karena nilai koefisien jalur bertanda positif (0,590) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Artinya terdapat pengaruh positif langsung dari lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai P2P Dinas Kesehatan Kota Surabaya.

5. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (efek langsung)

Nilai koefisien jalur motivasi kerja langsung terhadap kinerja karyawan sebesar 0,567 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti Hipotesis 5 dapat diterima karena nilai koefisien jalur bertanda positif (0,567) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Artinya terdapat pengaruh positif langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai P2P Dinas Kesehatan Kota Surabaya.

6. Pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (pengaruh tidak langsung)

Dari hasil perhitungan diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan dengan nilai koefisien pengaruh langsung yaitu $(\rho_{zx1}) \times (\rho_{yz}) < \rho_{yx1} = (0,287 < 0,362)$. Berdasarkan perhitungan tersebut diketahui bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh tidak langsung. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) dengan variabel intervening motivasi kerja (Z) dalam mempengaruhi kinerja pegawai (Y) tidak signifikan.

7. Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (pengaruh tidak langsung)

Dari hasil perhitungan diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan dengan nilai koefisien pengaruh langsung yaitu $(\rho_{zx2}) \times (\rho_{yz}) < \rho_{yx2} = (0,334 < 0,719)$. Berdasarkan perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien pengaruh langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai koefisien pengaruh tidak langsung. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) dengan variabel intervening motivasi kerja (Z) dalam mempengaruhi kinerja pegawai (Y) tidak signifikan.

Table 10 Determinant Coefficient

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,742 ^a	,550	,527	,780

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Kepemimpinan
- b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,860 ^a	,739	,718	,31110

- a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja
- b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis linier berganda diperoleh koefisien determinan Adjusted R2 sebesar 0,527 untuk variabel terikat motivasi kerja. Artinya persentase pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja sebesar 52,7%, sedangkan sisanya sebesar 47,3%

dipengaruhi oleh variabel lain. Pada tabel 5.21 diperoleh koefisien determinan Adjusted R² sebesar 0,718 untuk variabel terikat kinerja pegawai. Artinya persentase pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 71,8%, sedangkan sisanya sebesar 28,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

4. KESIMPULAN

Dampak langsung dari penelitian ini terdiri dari:

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05 artinya H₀ ditolak dan nilai koefisien determinan sebesar 71,8% yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai.
2. Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 artinya H₀ ditolak dan nilai koefisien determinan sebesar 52,1% yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dengan motivasi kerja.
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05 artinya H₀ ditolak dan nilai koefisien determinan sebesar 71,8% yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai.
4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 artinya H₀ ditolak dan nilai koefisien determinan sebesar 52,1% yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dengan motivasi kerja.
5. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 artinya H₀ ditolak dan nilai koefisien determinan sebesar 71,8% yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai.

Dampak tidak langsung dari penelitian ini terdiri dari:

1. Pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening menunjukkan nilai koefisien pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan dengan nilai koefisien pengaruh langsung ($0,287 < 0,362$). Berdasarkan perhitungan tersebut diketahui bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh tidak langsung. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X₁) dengan variabel intervening motivasi kerja (Z) dalam mempengaruhi kinerja pegawai (Y) tidak signifikan.
2. Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening menunjukkan nilai koefisien pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan nilai koefisien pengaruh langsung, ($0,334 < 0,719$). Berdasarkan perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien pengaruh langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai koefisien pengaruh tidak langsung. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X₂) dengan variabel intervening motivasi kerja (Z) dalam mempengaruhi kinerja pegawai (Y) tidak signifikan.

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah seluruh hubungan langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat dinyatakan mempunyai pengaruh yang signifikan, sedangkan hubungan tidak langsung (dengan variabel intervening) dinyatakan tidak mempunyai pengaruh.

DAFTAR PUSTAKA

Allatif, A. *et. al* (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

- melalui Loyalitas. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, No. 3 (2022).
- Amalia, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, No. 1 (2021).
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta
- Cahyani, ML. et. al (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, No. 1 (2022).
- Cahyani, ML. et. al (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Fanuc Indonesia. *Scientific Journal of Management & Business*, No. 2 (2020).
- Dewantara, A. (2022, 05 April). *Kepemimpinan Efektif*, diakses dari <http://ejournal.polbeng.ac.id/index.php/ibimk/article/view/3316/0>.
- Hasibuan, M. et. al (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Mannegio*, No. 1 (2019).
- Harlinda, HH. (2021). Motivation and Work Environment on Employee Performance. *Journal of Management and Environment*, No. 3 (2021).
- Iis, EY. et. al (2022). The Effect of Career Development and Work Environment on Employee Performance With Work Motivation as Intervening Variable at the Office of Agriculture and Livestock in Aceh. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration*, No. 2 (2022).
- Irawati, L. et. al (2021). Analysis of the Work Motivation Factors on an Employee Performance. *International Journal of Educational Research & Social Sciences*, No. 5 (2021).
- Karundeng (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi dan akuntansi*, No. 3 (2022).
- Komang, AT. (2022, 10 Juni). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Suatu Organisasi*, diakses dari https://dlh.bulelengkab.go.id/informasi/detail/artikel/78_pengaruh-kepemimpinan-terhadap-kinerja-suatu-organisasi.
- Bisma, L. (2023, 10 Juni). *Teori Kepemimpinan, Pengertian dan Masing-masing Jenisnya*, diakses dari <https://www.ruangkerja.id/blog/teori-kepemimpinan>.
- Mangkunegara, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mu'ah (2019). *Kepemimpinan*. Rajawali Pers Raja Grafindo Persada, Depok.
- Nahrin. et. al (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang. *Journal Management of Science*, No. 2 (2020).
- Werdiningsih, R. (2023). *Konsep Dasar Teori Organisasi*. Cendikia Mulia Mandiri, Surabaya.
- Nguyen, PT. et. al (2020). Factors That Influence Employee Performance: Motivation, Leadership, Environment, Culture Organization, Work Achievement, Competence and Compensation (A Study Of Human Resource Management Literature Studies). *DinastiPub Journal*, No. 4 (2020).
- Nugroho, MA. et. al (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada

- Karyawan Bagian Produksi PT Bandeng Juwana). *Journal Administrasi Bisnis*, No. 3 (2019).
- Paais, M. *et. al* (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, No. 8 (2020).
- Patimah, T. *et. al* (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Masa Peralihan Pandemi Menuju Endemi COVID-19. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, No. 1 (2023).
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1501 Tahun 2010 tentang Jenis Penyakit Menular yang dapat menimbulkan wabah dan upaya penanggulangannya.
- Peraturan Walikota Surabaya Nomor 23 Tahun 2024 tentang Rincian Tugas dan Fungsi Dinas Kesehatan Kota Surabaya.
- Rasmuji. (2017). *Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Cendikia Muda, 1 (3).
- Risambessy (2023). *Perilaku SDM (Digitalisasi SDM)*. Insan Cendikia Mandiri, Bandung.
- Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas) (2018). Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan Kementerian RI tahun 2018.
- Rumbi, S. *et. al* (2021). The Effects of Motivation, Leadership, and Work Environment on Employee's Performance: A Case of Local Government Agency in Emerging Country. *BioHS Journal*, No. 3 (2021).
- Rusydi, M. *et. al* (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, No. 3 (2021).
- Saifudin, A, S (2020) Perilaku Kepemimpinan Berorientasi pada Tugas, Hubungan, dan Perubahan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, No. 1 (2020).
- Sagala, S. (2024) *Komitmen Organisasi (Model Klausal Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Kognitif, Manajemen dan Kepuasan Kerja)*. Umsu Press, Medan.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama, Bandung.
- Setiadi, I. (2021). *Sinergi Kepemimpinan dalam Masa Pandemi: Menghadapi Krisis Manajemen dalam Kebijakan Mengatasi Pandemi Covid-19*. Jurnal Sosial dan Teknologi, 6 (1).
- Setyawan, S. *et. al* (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP2PA) Kabupaten Kendal. *Jurnal Manajemen, Ekonomi dan Sains (MES)*, No. 3 (2021).
- Soemarsono (2018). *SDM (Sumber Daya Manusia). Pilar Penting Atas Keberhasilan dan Kegagalan Organisasi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sutikno,MS (2019). *Pemimpin dan Kepemimpinan Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang Diidolakan*. Holistica, Lombok.
- Sugiyono (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan RD*. Alfa Beta, Bandung.
- Sugiarti, E. (2022). The Influence of Training, Work Environment and Career Development on Work Motivation That Has an Impact on Employee Performance at PT. Suryamas Elsindo Primatama In West Jakarta. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, No. 1 (2022).
- Sukaesih, D. *et. al* (2022). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel

- Intervening di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Demak. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, No. 3 (2022).
- Sulistya, D. (2022). *Kepemimpinan Strategis*. Nizamia Learning Center, Sidoarjo.
- Sunarya, PA. *et. al* (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Masa Pandemi COVID 19 (Studi Kasus Pada Pegawai Kelurahan Salemban Jaya). *Jurnal Manajemen dan Sains Digital*, No. 2 (2021).
- Supit, N. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XVI Ambon. *E-Jurnal Unsrat*, No. 3 (2019).
- Sutrisno. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, No. 19 (2019).
- Syardiansah. *et. al* (2021). The Influence of Work Motivation and Organizational Culture to Employee Performance. *Journal of International Society*, No. 7 (2021).
- Wahyuni, DT (2022). Motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai pada bagian organisasi dan kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe. *Journal of Government Science*, No. 3 (2022).
- Wahyuningrat, W. *et. al* (2020). Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance in PT. Neginak Industries. *Journal of Business, Management, and Accounting*, No. 1 (2020).
- *et. al* (2022). The Effect of Leadership, Work Culture, Work Environment, Interpersonal Communication, Workload on Nurse Loyalty in the Public Health Center. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, No. 6 (2022).
- Widjaya, YR. *et. al* (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Sains* , No. 1 (2022).
- Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja*, Rajawali Pers, Surabaya.
- Widodo, DS. (2019). Influence of Leadership and Work Environment to Job Satisfaction and Impact to Employee Performance (Study on Industrial Manufacture in West Java). *Journal of Economics and Sustainable Development*, No. 26 (2019).