



**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI DINAS
LINGKUNGAN HIDUP DAN KEBERSIHAN KABUPATEN BADUNG**

*The Influence of Leadership on Employee Performance with Motivation as A
Mediation Variable in The Environmental and Hygiene Office of Badung
District*

Rizal Priyanto¹, Ni Luh Ketut Ayu Sudha Sucandrawati², Ni Made Yusmini³

^{1,2,3}Universitas Mahendradatta

¹Email: rizal123450@gmail.com

²Email: ayusucandra89@gmail.com

³Email: yusikaylasantika@gmail.com

Abstract

This research aims to analyze the influence of leadership on employee performance with motivation as a mediating variable at the Environment and Hygiene Service, Badung Regency. This research was structured descriptively using the PLS-SEM method using the SmartPLS 3.0 program. Where the object and population of this research are all employees of the Environment and Cleanliness Service of the North Kuta UPT unit, totaling 39 people. The sampling technique used is nonprobability sampling with purposive sampling technique. So the sample in this study amounted to 33 people. The data collection process involves interviews or direct observation of informants. The results of this research are the first. The results of the leadership variable test on employee performance have a positive and significant effect as seen from the results of the T-Statistics value of 2.409 which is greater than the critical value of 1.96. Second, the test results of the motivation variable on employee performance have a significant effect, seen from the T-Statistics value of 2.489, which is greater than the critical value of 1.96. Third, the test results of the motivation variable in the influence of leadership on employee performance are mediating, seen from the results of the T-Statistics value of 2.341, which is greater than the critical value of 1.96. The first conclusion from this research is that if leadership improves, employee performance will automatically increase as well. Second, motivation is an important factor in improving employee performance, that motivation can be caused by many factors such as working conditions and administration and organizational policies. These three studies show that motivation can mediate leadership on employee performance

Keywords: leadership, motivation, employee performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel mediasi di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan, Kabupaten Badung. Penelitian ini disusun secara deskriptif dengan metode PLS-SEM menggunakan program SmartPLS 3.0. Dimana objek dan populasi dari penelitian ini adalah keseluruhan pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan unit UPT Kuta Utara yang berjumlah 39 orang. Teknik sampling yang digunakan yaitu nonprobability sampling dengan teknik purposive sampling. Sehingga sampel pada penelitian ini berjumlah 33 orang. Proses pengumpulan data dengan wawancara atau observasi langsung ke informan. Hasil dari penelitian ini yaitu yang pertama Hasil uji variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah berpengaruh positif dan

signifikan dilihat dari hasil Nilai T-Statistics sebesar 2,409 lebih besar dari nilai kritisnya 1,96. Kedua Hasil uji variabel motivasi terhadap kinerja pegawai adalah berpengaruh signifikan dilihat dari hasil Nilai T-Statistics sebesar 2,489 lebih besar dari nilai kritisnya 1,96. Ketiga Hasil uji variabel motivasi dalam pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah memediasi dilihat dari hasil Nilai T-Statistics sebesar 2,341 lebih besar dari nilai kritisnya 1,96. Kesimpulan dari penelitian ini yang pertama bahwa apabila kepemimpinan membaik maka secara otomatis kinerja pegawai pada akan meningkat pula. Kedua Motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, bahwa motivasi dapat disebabkan oleh banyak faktor seperti kondisi kerja dan administrasi serta kebijakan organisasi. Ketiga penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dapat memediasi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: kepemimpinan, motivasi, kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM), pada dasarnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan paling penting dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Sebuah organisasi atau perusahaan membutuhkan SDM sebagai SDM yang merupakan perspektif penting untuk membantu efisiensi dan membuat tempat untuk lebih mengembangkan kinerja pegawai. Semakin tinggi atau baik kinerja pegawai, semakin efektif tujuan hierarkis akan tercapai, begitu pula sebaliknya jika presentasi pekerja rendah atau buruk maka tujuan tersebut akan sulit dicapai dan selanjutnya hasil yang didapat. tidak akan sesuai keinginan organisasi. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi sifat kinerja dalam organisasi, beberapa faktor yang mempengaruhinya antara lain gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.

Dalam sebuah organisasi, gaya kepemimpinan seorang pemimpin adalah hal yang penting diperhatikan. Gaya kepemimpinan ialah proses dimana seseorang bisa mempengaruhi atau mendorong orang ataupun kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Selain berpengaruh terhadap kinerja pegawai, gaya kepemimpinan juga mempengaruhi motivasi yang ada dalam diri seorang pegawai. Menurut Kartono, (2011) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan akan berlangsung efektif bila mampu memenuhi fungsinya yaitu usaha untuk memandu, membimbing, memberi atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju. Dinas Lingkungan Hidup dan kebersihan Kabupaten Badung merupakan Organisasi Perangkat Daerah yang mempunyai tugas membantu Walikota dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang Lingkungan Hidup, bidang Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang sub urusan persampahan dan air limbah serta bidang Kehutanan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah. Kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan kebersihan Kabupaten Badung masih perlu ditingkatkan untuk mewujudkan lingkungan hidup dan kebersihan kota yang baik.

Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia, (2007) menyebutkan tentang “Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Satuan Kerja Perangkat Daerah (RKA-SKPD). Adanya RKA-SKPD ini berarti telah terpenuhinya kebutuhan tentang anggaran berbasis kinerja dan akuntabilitas. Dimana anggaran berbasis kinerja menuntut adanya output optimal atau pengeluaran yang dialokasikan sehingga setiap pengeluaran harus berorientasi atau bersifat ekonomi, efisien, dan efektif”. Fenomena yang terjadi di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan

Kabupaten Badung terkait tentang gaya kepemimpinan. Terdapat perbedaan persepsi diantara para pegawai. Pimpinan menurut sebagian pegawai akan otokratis di setiap arah independen dan strategi diambil dari pemikirannya sendiri. Pimpinan menurut sebagian pegawai adalah lumrah dan wajar jika bertindak absolut, karena akan menjadi tanggung jawabnya terhadap hasil dari jalannya roda organisasi. Tetapi bagi sebagian pegawai bahwa perlu adanya pelaksanaan rapat koordinasi secara rutin dan dimodifikasi oleh pimpinan sehingga dapat memperhatikan informasi dan penilaian bawahan terhadap isu-isu yang ada di lingkungan kerja.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Badung juga mempengaruhi tingkat motivasi yang ada didalam diri pegawai, Seorang dalam pemimpin memotivasi kepada pengikut melalui gaya otoritas tertentu yang akan membawa pencapaian tujuan perhimpunan dan tujuan individu. Motivasi atau inspirasi untuk bekerja sangat penting dalam mempengaruhi tinggi rendahnya efisiensi sebuah kantor atau organisasi. Lagi pula, jika ada inspirasi yang tinggi dari pekerja, ini merupakan jaminan bagi pencapaian kantor/organisasi dalam mencapai tujuannya. Fenomena terkait motivasi pegawai dalam bekerja pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan masih ada pegawai yang bersantai daripada bekerja, masih kurangnya inisiatif pegawai untuk memunculkan ide-ide baru dalam penyelesaian tugas. Walaupun hanya sebagian dan tidak dominan, namun disini terlihat masih kurangnya tanggung jawab, inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan dan kreatif dalam melaksanakan pekerjaannya dari sebagian pegawai. Dari segi motivasi internal dimana sebagian pegawai masih merasa belum tercukupinya kebutuhan hidup mereka sehari-hari, masih belum terciptanya iklim kerja yang diinginkan sehingga menyebabkan semangat kerja pegawai menurun. Dari segi motivasi eksternal dimana terkadang masih terjadi keterlambatan pembayaran gaji dan tunjangan para pegawai dan kurangnya penghargaan untuk mengapresiasi pegawai yang berprestasi dalam bekerja sehingga membuat pegawai merasa kurang dihargai atas hasil kerja yang dicapai.

Berangkat dari kerangka di atas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul “Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Badung”.

METODE

Metodologi yang digunakan adalah metodologi kuantitatif, tepatnya cara yang logis untuk menghadapi arah administrasi dan moneter. Pendekatan ini berangkat dari informasi matematis yang kemudian diolah menjadi data penting. Spesialis perlu menerangi ide-ide dan spekulasi yang digambarkan di bagian masa lalu dengan realitas yang tidak sepenuhnya menetap di lapangan dan pembuktian hipotesis maka peneliti menggunakan alat analisis data. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Badung yang berjumlah 39 orang. Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan yaitu nonprobability sampling dengan teknik purposive sampling yang meliputi: unsur pimpinan yang ada pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Badung menjadi sampel. Unsur pimpinan tersebut 1

orang Kepala Dinas, 1 orang Sekretaris, dan 4 orang Kepala Bidang. Sehingga sampel pada penelitian ini berjumlah 33 orang.

Data primer adalah data yang diperoleh penulis melalui observasi atau pengamatan langsung, memberikan Kuesioner Tertutup yang kuesioner yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih, serta pengumpulan data dengan wawancara secara langsung (tatap muka) dengan mahasiswa Universitas Mahendradatta untuk mendapatkan data. Data sekunder merupakan data yang diperoleh tidak langsung, yaitu data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain bukan oleh peneliti sendiri dengan kata lain data yang bersumber dari catatan yang ada dan dari sumber lainnya yaitu dengan mengandalkan studi kepustakaan dan mempelajari buku-buku dan jurnal (Ajzen, 1991, dalam Andika, 2012).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Hasil uji variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah berpengaruh positif dan signifikan dilihat dari hasil Nilai *T-Statistics* sebesar 2,409 lebih besar dari nilai kritisnya 1,96. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Amalia et al., 2016), (Sujana & Ardana, 2020), (Rachmawati et al., 2019), (Purnomo & Triastity, 2017), (Bukit et al., 2019), (Handayani et al., 2019), (Fazira & Mirani, 2019) dan (Pradipto & Rahardja, 2015) yang menyebutkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Diartikan bahwa apabila kepemimpinan membaik maka secara otomatis kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Badung akan meningkat pula.

Uji Hipotesis motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Hasil uji variabel motivasi terhadap kinerja pegawai adalah berpengaruh signifikan dilihat dari hasil Nilai *T-Statistics* sebesar 2,489 lebih besar dari nilai kritisnya 1,96. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pradipto & Rahardja, 2015), (Bukit et al., 2019), (Purnomo & Triastity, 2017), (Rachmawati et al., 2019), (Pratiwi & Ismi, 2014), (Tusholihah et al., 2019), (Sujana & Ardana, 2020), dan (Amalia et al., 2016) yang menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Hipotesis kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi

Hasil uji variabel motivasi dalam pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah memediasi dilihat dari hasil Nilai *T-Statistics* sebesar 2,341 lebih besar dari nilai kritisnya 1,96. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Amalia et al., 2016), (Sujana & Ardana, 2020) dan (Handayani et al., 2019), yang menyebutkan bahwa motivasi memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dapat memediasi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Hasil uji variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah berpengaruh positif dan signifikan dilihat dari hasil Nilai *T-Statistics* sebesar 2,409 lebih besar dari nilai kritisnya 1,96. Diartikan bahwa apabila kepemimpinan

membalik maka secara otomatis kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Badung akan meningkat pula. Hasil uji variabel motivasi terhadap kinerja pegawai adalah berpengaruh signifikan dilihat dari hasil Nilai *T-Statistics* sebesar 2,489 lebih besar dari nilai kritisnya 1,96. Bahwa motivasi dapat disebabkan oleh banyak faktor. Salah satunya adalah kondisi kerja dan administrasi serta kebijakan organisasi. Hasil uji variabel motivasi dalam pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah memediasi dilihat dari hasil Nilai *T-Statistics* sebesar 2,341 lebih besar dari nilai kritisnya 1,96. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dapat memediasi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hal ini memberikan gambaran bahwa kepemimpinan yang selama ini diterapkan oleh Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Badung sebagai upaya peningkatan kepuasan kerja pegawainya.

Agar pimpinan Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Badung dapat mempertahankan Gaya kepemimpinannya sekarang sehingga pegawai tetap merasa nyaman dan memiliki rasa memiliki terhadap pekerjaannya. Motivasi kerja pegawai perlu tetap dipertahankan dan ditingkatkan dengan memenuhi kebutuhannya agar bersemangat dalam melakukan pekerjaan. Hendaknya peningkatan kesejahteraan yang diinginkan pegawai dapat tetap terpenuhi. Meningkatkan mengenai promosi dan mutasi yang *fair* untuk lebih meningkatkan motivasi pegawai yang diharapkan akan berdampak terhadap peningkatan kinerjanya dalam organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, D. R., Swasto, B., & Susilo, H. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja dan kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap di Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 36 (1), 137–146.
- Amirullah. (2015). *Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim*. Jakarta: Mitra Wacana.
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bukit, P., Yamali, F. R., & Ananda, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen dan Sains*, 4(2), 413–422.
- Hair, Joseph F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2013). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Los Angeles: SAGE Publications.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kartono, K. (2011). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (S. Sandiasih, Ed.). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Martoyo, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia. (2007). *Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 Tentang Perubahan atas Peraturan*



- Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah. Jakarta: Kemendagri.
- Nawawi, I. (2013). *Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: PT. Fajar Interpratama Mandiri.
- Pradipto, S., & Rahardja, E. (2015). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai, dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Tengah), 4 (4), 1–11.
- Pratiwi, A., & Ismi, D. (2014). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan). *Diponegoro Journal of Management*, 2 (1), 1–13.
- Presiden Republik Indonesia. (2010). *Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta.
- Purnomo, E., & Triastity, R. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Ngawi dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11 (1), 35–51.
- Purwanto. (2016). *Evaluasi Hasil Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rachmawati, R., Rispantyo, & Wardiningsih, S. S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Ponorogo. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 13 (2), 346–355.
- Reitz, J. (2017). *Group Effectiveness in Organizations*. Michigan: Scott Foresman.
- Rivai, V. Z., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Said, Z. A. (2012). *Kebijakan Publik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saputra, W., & Wibowo, I. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin dan Motivasi Kerja Pegawai PPSU Kelurahan Duren Sawit Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 5 (2), 1–19.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujana, N. P. A. S. P., & Ardana, I. K. (2020). Peran Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 904–925.
- Syawal, M. A. (2018). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Mega Jasa. *Teknik Industri*, 1(1), 7–11. Retrieved from <http://e-journals.unmul.ac.id/index.php/TI/issue/view/159>
- Tusholihah, M., Hasyim, A. N., Novitasari, A., Oktavia, P. P., Lestari, F. I., Fadli, M., & Sobar, A. M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing. *E-Journal Equilibrium Manajemen*, 5 (2), 1– 11.
- Wahjosumidjo. (2012). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.



- Wahyuni, E. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan
Wibowo. (2011). Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
Winardi, J. (2011). Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen. Jakarta:
PT. Raja Grafindo Persada

