

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA MELALUI MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR IMIGRASI KELAS III NON TPI KOTA PALOPO

Salju

Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Palopo
E-mail: saljusanuddin68@gmail.com

Abstract

Organizations need good performing human resources. Human resources (employees) shown in performance results thanks to work motivation that is built from a good work environment and leadership style. This research is intended to improve organizational activity and performance, where excellent service quality depends on organizational human resources who have high work motivation thanks to the work environment and leadership style that influence it. The purpose of this study was to examine the influence of the Work Environment and Leadership Style variables on Performance Variables through Work Motivation Variables. This research is an empirical study of employees at the Non TPI Palopo Class III Immigration Office. Work Environment and Leadership Style as Dependent Variables from Employee Performance as Independent Variables through Job Satisfaction as Intervening Variables (mediation). This research is an associative research using a quantitative approach. Collecting data using a closed questionnaire with a sample of 66 employees. Determination of respondents taken as a whole from the existing population, data processing methods using IBM SPSS 25.0.

Keywords : *Work Environment, Leadership Style, Work Performance and Motivation.*

1. PENDAHULUAN

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian (Kementerian Hukum dan HAM Republik Indonesia 2011) dalam pasal 1 menjelaskan bahwa Keimigrasian adalah hal ihwal lalu lintas orang yang masuk atau keluar Wilayah Indonesia serta pengawasannya dalam rangka menjaga tegaknya kedaulatan negara. Fungsi Keimigrasian adalah bagian dari urusan pemerintahan negara dalam memberikan pelayanan Keimigrasian, penegakan hukum, keamanan negara, dan fasilitator pembangunan kesejahteraan masyarakat. Dan Kantor Imigrasi adalah unit pelaksana teknis yang menjalankan Fungsi Keimigrasian di daerah Kabupaten, Kota, atau Kecamatan.

Menindaklanjuti pasal 4 Ayat (1) Undang-Undang tersebut, serta memperhatikan Surat Walikota Palopo tentang usulan pembentukan kantor imigrasi di Kota Palopo yang mendapat dukungan sepenuhnya dari DPRD Kota Palopo, tepat tanggal 20 Januari 2017 Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Palopo diresmikan oleh Bapak Kepala Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sulawesi Selatan (Sahabuddin Kilkoda, SH, M.H) dan dihadiri oleh Bapak Walikota Palopo serta Unsur Forkopimda Kota Palopo. Diusia yang masih belia, Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Palopo diharapkan untuk memberikan pelayanan prima untuk urusan keimigrasian terhadap masyarakat yang membutuhkan. Melayani wilayah kerja yang terdiri atas 1 kota 4 kabupaten, yaitu Kota Palopo, Kabupaten Luwu, Kabupaten Luwu Utara, Kabupaten Luwu Timur dan Kabupaten Toraja Utara, Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Palopo siap memberikan pelayanan dengan Motto dan Maklumat Pelayanan yaitu: "Dengan Ini Kami Menyatakan Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Palopo Sanggup Menyelenggarakan Pelayanan

Sesuai Standar Pelayanan yang Telah Ditetapkan dan Apabila Tidak Menepati Janji, Maka Kami Siap Menerima Sanksi Sesuai dengan Perundang-Undangan Yang Berlaku".

Untuk menjalankan tugas dan fungsi keimigrasian, Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Palopo menggunakan Sistem Informasi Manajemen Keimigrasian sebagaimana amanat Pasal 7 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011. Sistem Informasi Manajemen Keimigrasian adalah sistem teknologi informasi dan komunikasi yang digunakan untuk mengumpulkan, mengolah dan menyajikan informasi guna mendukung operasional, manajemen, dan pengambilan keputusan dalam melaksanakan Fungsi Keimigrasian. Walaupun dalam usia yang masih Belia untuk saat ini, berkat adanya Sistem tersebut, Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Palopo diharapkan dapat menghadirkan pelayanan prima kepada masyarakat yang membutuhkan pelayanan keimigrasian.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi Motivasi Kerja. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif yang akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Sejalan dengan Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan juga sangat mempengaruhi Motivasi Kerja para Pegawai dalam sebuah instansi. Kepemimpinan sendiri sangat dibutuhkan didalam perusahaan maupun didalam organisasi, karena seorang pemimpin yang mengarahkan bawahan guna melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar, akan senantiasa memotivasi bawahan untuk melaksanakan kinerjanya dengan baik dan benar juga.

Dalam penelitian Purnamasari, (2021) yang berjudul "Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi sebagai Variabel Mediasi" menjelaskan bahwa Motivasi memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Pemerintah Desa Ngadirejo Kecamatan Jabung Kabupaten Malang. Sedangkan pada penelitian Dana, (2022) yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Pada KPP Pratama Malang Utara)" menemukan bahwa Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui variabel motivasi kerja pada KPP Pratama Malang utara. Berbeda dengan kedua hasil tersebut, Martina et al., (2016) dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja ASN dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Situbondo" menyimpulkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja ASN melalui Motivasi kerja.

Oleh karena itu, berangkat dari pentingnya kehadiran Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Palopo yang diperhadapkan pada cakupan wilayah kerja, komitmen dan motto pelayanan serta usia keberadaan Kantor yang masih belia, dimana Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh beberapa variabel, serta adanya perbedaan hasil baik secara parsial maupun secara simultan pada beberapa penelitian terdahulu (Research Gap) yang membahas beberapa variabel yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, maka penulis tertarik meneliti pengaruh dari variabel Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Variabel Kinerja melalui Variabel Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Palopo.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian dipergunakan pada penelitian ini ialah teknik metode deskriptif dengan jenis korelasional menggunakan metode kuantitatif yang menjelaskan hubungan antara setidaknya dua faktor, sejauh mana varietas dalam satu variabel diidentifikasi dengan varietas dalam faktor yang berbeda. Penelitian hubungan bermaksud untuk membedakan sejauh mana varietas dalam suatu faktor diidentifikasi dengan setidaknya satu variabel berbeda dimana bergantung pada koefisien koneksi (Sinulingga 2011).

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian adalah keseluruhan cara atau kegiatan dalam suatu penelitian yang dimulai dari perumusan masalah sampai membuat suatu kesimpulan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, menurut Sugiyono, (2014) bahwa pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan pengambilan sampel secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrumen, analisis data bersifat statistik.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono, (2014) Populasi dapat didefinisikan sebagai keseluruhan anggota atau kelompok yang membentuk objek yang dikenakan investigasi oleh peneliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Palopo yang sekaligus digunakan sebagai sampel jenuh. Sampel merupakan subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi Arikunto (2017). Dalam penelitian ini tidak digunakan teknik sampling karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada atau disebut dengan sensus. Mengingat jumlah populasi hanya sejumlah 66 pegawai, yang terdiri atas 54 orang pegawai organik dan 12 orang pegawai tidak tetap. Maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu. Sehingga sampel pada penelitian ini sejumlah 66 orang pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Palopo.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan salah satu kegiatan yang dilakukan dalam proses penelitian. Dalam suatu penelitian ilmiah, metode pengumpulan data dimaksudkan untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan, akurat dan terpercaya. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur dengan menggunakan kuesioner, yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan/ Pernyataan tertulis untuk kemudian diberikan kepada responden dengan beberapa alternatif jawaban yang telah disediakan (Sugiyono 2014). Penyusunan kuisisioner berdasarkan pada Indikator-indikator setiap Variabel yang telah ditentukan sebelumnya.

Tenik Analisis Data

Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali 2018b). Analisis regresi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Apabila hanya terdapat satu variabel bebas dan satu variabel terikat, maka regresi tersebut dinamakan regresi linear sederhana (Juliandi A, Irfan, and Manurung 2014). Sebaliknya, apabila terdapat lebih dari satu variabel bebas atau variabel terikat, maka disebut regresi linear berganda.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil penelitian

Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Hepotesis

Sama halnya dengan Analisis Uji Asumsi Klasik, pada Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Hepotesis menggunakan dua persamaan yang akan dianalisis dikarenakan adanya variabel intervening. Persamaan pertama yakni Variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Motivasi Kerja (Z) dan persamaan kedua yakni Lingkungan Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) melalui Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja (Y).

Analisis Jalur (Path Analysis) dan Kofisien Determinasi (Uji R Square)

Menurut Sugiyono (2014) analisis jalur adalah bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar satu variabel dengan variabel lainnya. Analisis jalur digunakan dengan menggunakan korelasi, regresi dan jalur sehingga dapat diketahui untuk sampai pada variabel intervening. Model analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel independen (eksogen) terhadap variabel dependen (endogen). Adapun hasil analisis jalur untuk data tersebut dapat dilihat pada pembahasan berikut berikut:

Tabel 1. Coefficients Regresi Linier Berganda Persamaan (X1) dan (X2) terhadap (Z) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.811	1.911		5.135	.000		
	Lingkungan Kerja	.545	.145	.620	3.754	.000	.365	2.738
	Gaya Kepemimpinan	-.008	.122	-.011	-.068	.946	.365	2.738

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: *Output SPSS Ver.25.0*

Tabel 2. Model Summary Regresi Linier Berganda Persamaan (X1) dan (X2) terhadap (Z)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.611 ^a	.373	.353	2.087

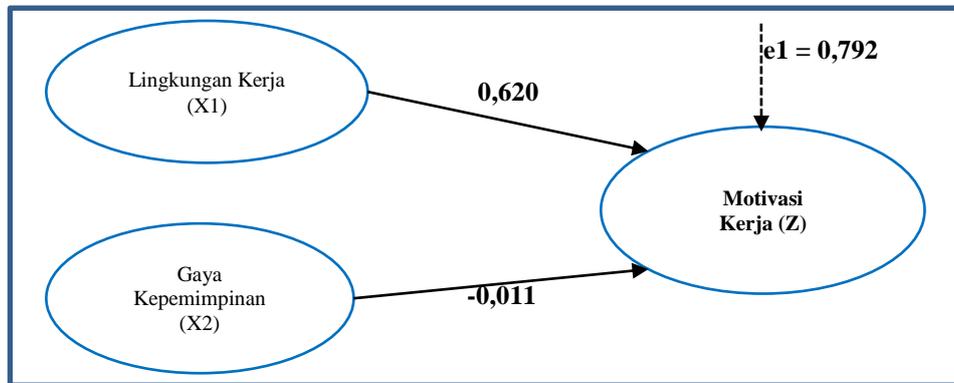
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: *Output SPSS Ver.25.0*

Mengacu pada Tabel di atas Hasil Regresi Persamaan (X1) dan (X2) terhadap (Z) dapat diketahui bahwa Nilai Signifikansi dari variabel Lingkungan Kerja (X1) = 0,000 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Sedangkan Variabel Gaya Kepemimpinan (X2) = 0,946 lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$. Hasil tersebut memberikan kesimpulan bahwa Regresi persamaan tersebut dimana (X1) secara langsung berpengaruh signifikan terhadap (Z), namun (X2) secara langsung tidak

berpengaruh signifikan terhadap (Z). Adapun besarnya nilai *R Square* Persamaan (X1) dan (X2) terhadap (Z) dapat dilihat pada Tabel 4.21 adalah sebesar 0,373 yang menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Motivasi Kerja (Z) adalah sebesar **37,30%**, sementara sisanya 62,70% merupakan kontribusi dari variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sementara itu, untuk nilai e1 (Efek Tidak Langsung) dapat dicari dengan rumus $e1 = \sqrt{(1-R\ Square)} = \sqrt{(1-0,373)} = 0,792$. Dengan demikian diperoleh diagram jalur model persamaan pertama sebagai berikut:



Gambar 1 Diagram Jalur Persamaan (X1) dan (X2) terhadap (Z)

Tabel 2. *Coefficients* Regresi Linier Berganda Persamaan (X1) dan (X2) melalui (Z) terhadap (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics			
					B	Std. Error	Beta	Tolerance
1	(Constant)	1.881	1.881		1.000	.321		
	Lingkungan Kerja	.032	.133	.034	.240	.811	.298	3.351
	Gaya Kepemimpinan	.189	.101	.238	1.876	.065	.365	2.739
	Motivasi Kerja	.675	.104	.628	6.484	.000	.627	1.595

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS Ver.25.0

Tabel 3. Model Summary Regresi Linier Berganda Persamaan (X1) dan (X2) melalui (Z) terhadap (Y)
Model Summary^b

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 ^a	.635	.618	1.725

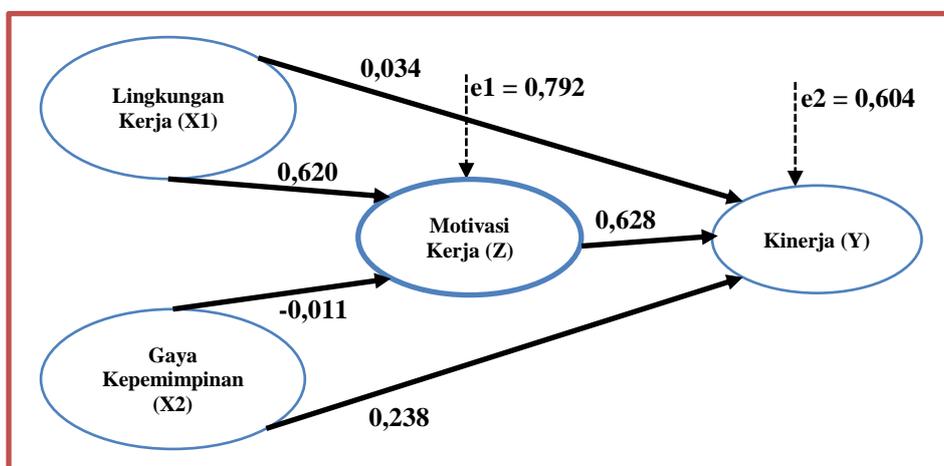
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: *Output SPSS Ver.25.0*

Mengacu pada Tabel di atas Hasil Regresi Persamaan (X1) dan (X2) melalui (Z) terhadap (Y) dapat diketahui bahwa Nilai Signifikansi dari ketiga variabel terhadap Variabel Kinerja (Y) yaitu Lingkungan Kerja (X1) = 0,811 dan Gaya Kepemimpinan (X2) = 0,065 lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$ sedangkan Motivasi Kerja (Z) = 0,000 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Hasil tersebut memberikan kesimpulan bahwa Regresi persamaan tersebut dimana Lingkungan Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) **secara langsung tidak berpengaruh signifikan** terhadap Kinerja (Y) namun Motivasi Kerja (Z) **secara langsung berpengaruh signifikan** terhadap Kinerja (Y). Untuk persamaan ini, besarnya nilai *R Square* pada Tabel 4.24. adalah sebesar 0,635 yang menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) melalui Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar **63,50%**, sementara sisanya 36,50% merupakan kontribusi dari variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sementara itu, untuk nilai e_2 (Efek Tidak Langsung) dapat dicari dengan rumus $e_2 = \sqrt{(1-R \text{ Square})} = \sqrt{(1-0,635)} = 0,604$. Dengan demikian diperoleh diagram jalur model persamaan kedua sebagai berikut

Gambar Diagram Jalur Persamaan (X1) dan (X2) melalui (Z) terhadap (Y)



Sumber: dikembangkan peneliti, 2023

Uji Hipotesis antara Variabel Independen Lingkungan Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) melalui Variabel Intervening Motivasi Kerja (Z) terhadap Variabel Dependen Kinerja (Y) dengan menggunakan Uji Simultan dan Uji Parsial sebagai berikut:

Analisis Signifikansi Simultan (Uji F)

Pada penelitian yang menggunakan variabel intervening, setelah dilakukan Analisis Jalur dan Kofesien Determinasi maka secara langsung hasil uji F telah dilaksanakan. Analisis Signifikansi Simultan atau Uji F adalah kebalikan dari Uji Linearitas Data pada Uji Asumsi Klasik. Dasar dalam Uji F adalah sebagai berikut:

1. Jika Nilai *Sig* < Nilai α ($\alpha=0,05$) maka terdapat pengaruh secara simultan, begitupun sebaliknya.
2. Jika Nilai F Hitung > F Tabel (F Tabel = F(k;n-k)) maka terdapat pengaruh secara simultan, begitupun sebaliknya.

Sebelum menghitung nilai F, terlebih dahulu menentukan nilai F Tabel menggunakan rumus diatas dimana *n* adalah jumlah sampel ($n=66$) dan *k* adalah jumlah Variabel Bebas ($k_1=2$) dan ($k_2=3$). Sehingga pada persamaan pertama nilai F Tabel = (2;66-2) = (2;64). Kemudian pada Distribusi Nilai F Tabel dikolom ke-2 dan baris ke-64 ditemukan nilai F tabel=3,14. Sedangkan pada persamaan kedua nilai F Tabel = (3;66-3) = (3;63). Kemudian pada Distribusi Nilai F Tabel dikolom ke-3 dan baris ke-63 ditemukan nilai F tabel=2,75. Adapun hasil uji F dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 4. Anova Uji F Persamaan (X1) dan (X2) terhadap (Z)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	163.209	2	81.604	18.741	.000 ^b
	Residual	274.321	63	4.354		
	Total	437.530	65			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

Sumber: *Output SPSS Ver.25.0*

Berdasarkan tabel diatas untuk persamaan pertama diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) secara simultan terhadap Motivasi Kerja (Z) adalah sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai F Hitung $18,741 > F$ Tabel 3,14. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) secara simultan terhadap Motivasi Kerja (Z) terdapat pengaruh yang signifikan.

Tabel 5. Anova Uji F Persamaan (X1) dan (X2) melalui (Z) terhadap (Y)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	321.400	3	107.133	35.994	.000 ^b

Residual	184.539	62	2.976		
Total	505.939	65			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan,

Lingkungan Kerja

Sumber: *Output SPSS Ver.25.0*

Berdasarkan tabel diatas untuk persamaan kedua diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) melalui Motivasi Kerja (Z) secara simultan terhadap Variabel Kinerja (Y) adalah sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai F Hitung $35,994 > F$ Tabel 2,75. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) melalui Motivasi Kerja (Z) secara simultan terhadap Variabel Kinerja (Y) **terdapat pengaruh yang signifikan.**

Analisis Signifikansi Parsial (Uji t)

Sama halnya dengan Analisis Signifikansi Simultan (Uji F), pada Analisis Signifikansi Parsial dilakukan terhadap persamaan Lingkungan Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Motivasi Kerja (Z) dan persamaan Lingkungan Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) melalui Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja (Y) dengan tingkat kepercayaan 95% dan $\alpha=0,05$. Dasar dalam pengambilan keputusan terhadap Uji t sebagai berikut:

1. Jika Nilai $Sig < \alpha$ ($\alpha=0,05$) atau Nilai t Hitung $> t$ Tabel maka terdapat pengaruh positif.
2. Jika Nilai $Sig > \alpha$ ($\alpha=0,05$) atau Nilai t Hitung $< t$ Tabel maka tidak terdapat pengaruh positif.

Sebelum melakukan uji t, terlebih dahulu menentukan nilai t pada Distribusi Tabel Nilai t dengan menggunakan Rumus t Table = $t(\alpha/2;n-k-1)$ dimana $\alpha=0,05$, n adalah jumlah sampel ($n=66$) dan k adalah jumlah Variabel Bebas ($k_1=2$) dan ($k_2=3$). Sehingga pada persamaan pertama nilai t Tabel = $(0,05/2;66-2-1) = (0,025;63)$. Kemudian pada Distribusi Nilai t Tabel pada kolom 0,025 dan baris ke-63 ditemukan nilai t tabel=1,999. Sedangkan pada persamaan kedua nilai t Tabel = $(0,05/2;66-3-1) = (0,025;62)$. Kemudian pada Distribusi Nilai t Tabel pada kolom 0,025 dan Beris ke-62 ditemukan nilai t Tabel=1,999. Adapun hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Coefficients Uji t Persamaan (X1) dan (X2) terhadap (Z)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.811	1.911		5.135	.000
	Lingkungan Kerja	.545	.145	.620	3.754	.000
	Gaya Kepemimpinan	-.008	.122	-.011	-.068	.946

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: *Output SPSS Ver.25.0*

Berdasarkan Tabel di atas diketahui bahwa untuk pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Motivasi Kerja (Z) nilai *Sig* adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai *t* Hitung $3,754 > 1,999$, sehingga dapat disimpulkan bahwa **terdapat pengaruh** Lingkungan Kerja (X1) terhadap Motivasi Kerja (Z). Dan pengaruh Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Motivasi Kerja (Z) nilai *Sig* adalah sebesar $0,946 > 0,05$ dan nilai *t* Hitung $-0,068 < 1,999$, sehingga dapat disimpulkan bahwa **tidak terdapat pengaruh** Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Motivasi Kerja (Z).

Tabel 7. Coefficients Uji t Persamaan (X1) dan (X2) melalui (Z) terhadap (Y)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.881	1.881		1.000	.321
	Lingkungan Kerja	.032	.133	.034	.240	.811
	Gaya Kepemimpinan	.189	.101	.238	1.876	.065
	Motivasi Kerja	.675	.104	.628	6.484	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: *Output SPSS Ver.25.0*

Berdasarkan Tabel di atas diketahui bahwa untuk pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) nilai *Sig* adalah sebesar $0,811 > 0,05$ dan nilai *t* Hitung $0,240 < 1,999$, sehingga dapat disimpulkan bahwa **tidak terdapat pengaruh** Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y). Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja (Y) nilai *Sig* adalah sebesar $0,065 > 0,05$ dan nilai *t* Hitung $1,876 < 1,999$, sehingga dapat disimpulkan bahwa **tidak terdapat pengaruh** Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja (Y). Sedangkan pengaruh Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja (Y) nilai *Sig* adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai *t* Hitung $6,484 > 1,999$, sehingga dapat disimpulkan bahwa **terdapat pengaruh** Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja (Y).

Uji Hipotesis

Setelah melakukan Analisis Jalur (*Path Analysis*) dan Kofisien Determinasi (Uji R Square), Analisis Signifikansi Simultan (Uji F) dan Analisis Signifikansi Parsial (Uji t) maka Uji Hipotesis dapat dilakukan. Adapun hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut. Hipotesis 1: Variabel Lingkungan Kerja (X1) diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Kinerja (Y). Dari analisis signifikansi parsial (Uji t) sebelumnya diperoleh nilai *Signifikansi* (X1) terhadap (Y) sebesar $0,065 > 0,05$ dan nilai *t* Hitung $1,876 < 1,999$. Hasil tersebut menunjukkan

bahwa secara langsung **tidak terdapat pengaruh** Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y). Dengan demikian **Hipotesis ke-1 ditolak**; Hipotesis 2: Variabel Gaya Kepemimpinan (X2) diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Kinerja (Y). Dari analisis signifikansi parsial (Uji t) sebelumnya diperoleh nilai *Signifikansi* (X2) terhadap (Y) adalah sebesar $0,065 > 0,05$ dan nilai t Hitung $1,876 < 1,999$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara langsung **tidak terdapat pengaruh** Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja (Y). Dengan demikian **Hipotesis ke-2 ditolak**; Hipotesis 3: Variabel Motivasi Kerja (Z) diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Kinerja (Y). Dari analisis signifikansi parsial (Uji t) sebelumnya diperoleh nilai *Signifikansi* (Z) terhadap (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t Hitung $6,484 > 1,999$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara langsung **terdapat pengaruh** Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja (Y). dengan demikian **Hipotesis ke-3 diterima**; Hipotesis 4: Variabel Lingkungan Kerja (X1) diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Motivasi Kerja (Z). Dari analisis signifikansi parsial (Uji t) sebelumnya diperoleh nilai *Signifikansi* (X1) terhadap (Z) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t Hitung $3,754 > 1,999$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara langsung **terdapat pengaruh** Lingkungan Kerja (X1) terhadap Variabel Motivasi Kerja (Z). Dengan demikian **Hipotesis ke-4 diterima**; Hipotesis 5: Variabel Gaya Kepemimpinan (X2) diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Motivasi Kerja (Z). Dari analisis signifikansi parsial (Uji t) sebelumnya diperoleh nilai *Signifikansi* (X2) terhadap (Z) adalah sebesar $0,946 > 0,05$ dan nilai t Hitung $-0,068 < 1,999$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara langsung **tidak terdapat pengaruh** Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Motivasi Kerja (Z). Dengan demikian **Hipotesis ke-5 ditolak**; Hipotesis 6: Variabel Lingkungan Kerja (X1) diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Kinerja (Y) melalui Variabel Motivasi Kerja (Z). Dari analisis signifikansi simultan (Uji F) sebelumnya diperoleh nilai *Signifikansi* $0,00 < 0,05$ dan nilai F Hitung $35,994 >$ nilai F Tabel $2,75$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) melalui Motivasi Kerja (Z) secara simultan terhadap Variabel Kinerja (Y) **terdapat pengaruh yang signifikan**. Dengan demikian **Hipotesis ke-6 diterima**; Hipotesis 7: Variabel Gaya Kepemimpinan (X2) diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Kinerja (Y) melalui Variabel Motivasi Kerja (Z). Dari analisis signifikansi simultan (Uji F) sebelumnya diperoleh nilai *Signifikansi* $0,00 < 0,05$ dan nilai F Hitung $35,994 >$ nilai F Tabel $2,75$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X2) melalui Motivasi Kerja (Z) secara simultan terhadap Variabel Kinerja (Y) **terdapat pengaruh yang signifikan**. Dengan demikian **Hipotesis ke-7 diterima**.

3.2. Pembahasan

Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja terhadap Variabel Kinerja.

Lingkungan Kerja (X1) diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Kinerja (Y). Dari analisis signifikansi parsial (Uji t) sebelumnya diperoleh nilai *Signifikansi* (X1) terhadap (Y) sebesar $0,065 > 0,05$ dan nilai t Hitung $1,876 < 1,999$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara langsung **tidak terdapat pengaruh** Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y). Kemudian, hasil Uji Linearitas Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) diperoleh Nilai *Deviation from Linearity Sig* $0,002 < 0,05$ yang dapat diartikan bahwa tidak ada hubungan yang linear secara signifikan antara Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y). Hal tersebut sejalan dengan nilai *Deviation from Linearity F* (nilai F hitung) sebesar $3,529 >$ F tabel sebesar $2,11$ yang diperoleh dari df **8** dan **56** pada distribusi nilai F tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa **tidak ada hubungan** yang linear secara signifikan antara Lingkungan Kerja (X1) sebagai variabel independen dengan Kinerja (Y) sebagai variabel dependen.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) tidak terdapat berpengaruh positif dan signifikan serta tidak ada hubungan yang linier terhadap Kinerja (Y) Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Palopo. Namun walaupun tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan, tetapi pengaruh efek tidak langsung sebesar 0,792 atau 79,20% dianggap sangat penting untuk dijaga eksistensinya. Artinya bahwa, kondisi lingkungan kerja saat ini pada Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Palopo telah menunjukkan kondisi level yang baik, sehingga tidak lagi berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai. Kondisi tersebut diperkuat dengan nilai rata-rata jawaban kuesioner untuk Variabel Lingkungan Kerja sebesar 4,31 dari poin 1 sampai 5. Kondisi lingkungan kerja saat ini hanya perlu dijaga agar tidak menjadi faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Palopo.

Temuan penelitian di atas sejalan dengan hasil penelitian oleh Dana (2022) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Pada KPP Pratama Malang Utara)” yang menyimpulkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KPP Pratama Malang Utara. Hasil ini didukung oleh penelitian Purnamasari (2021) yang berjudul “Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi” yang menyimpulkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja.. Persamaan peneliti ini dengan peneliti yang dilakukan penulis adalah sama-sama meneliti pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja, Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja dan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. Perbedaannya terletak pada jumlah sampel dan objek yang diteliti dimana peneliti meneliti di Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Palopo.

Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Variabel Kinerja.

Gaya Kepemimpinan (X2) diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y). Dari analisis signifikansi parsial (Uji *t*) sebelumnya diperoleh nilai *Signifikansi* (X2) terhadap (Y) adalah sebesar $0,065 > 0,05$ dan nilai *t* Hitung $1,876 < 1,999$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara langsung **tidak terdapat pengaruh** Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja (Y). Kemudian, Hasil Uji Linearitas Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja (Y) Nilai *Deviation from Linearity Sig* $0,100 > 0,05$ yang dapat diartikan bahwa ada hubungan yang linear secara signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X2) dengan Kinerja (Y). Hal tersebut sejalan dengan Nilai *Deviation from Linearity F* (nilai F hitung) sebesar $1,721 < F$ tabel sebesar 2,01. Sehingga dapat disimpulkan bahwa **terdapat hubungan** yang linear secara signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X2) sebagai variabel independen dengan Kinerja (Y) sebagai variabel dependen.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan secara langsung tidak terdapat pengaruh terhadap Kinerja (Y), namun gaya kepemimpinan terdapat hubungan yang linear secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Palopo. Hal tersebut dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan saat ini telah berada pada level yang baik sehingga tidak mempengaruhi penurunan Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Palopo. Namun karena gaya kepemimpinan terdapat hubungan yang linear secara signifikan terhadap Kinerja, sehingga diharapkan Gaya Kepemimpinan saat ini agar dipertahankan.

Temuan penelitian di atas sejalan dengan hasil penelitian Dewi (2019) yang berjudul “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT. Suparma Tbk)” menyimpulkan hasil yang berbeda bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Suparma Tbk.

Namun di beberapa penelitian terdahulu menemukan hasil yang berbeda seperti pada penelitian Caksana (2019) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada SMAN 1 Tulungagung” menemukan hasil bahwa ada pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Tulungagung, maka semakin Kepala sekolah memiliki Gaya Kepemimpinan yang baik akan meningkatkan Kinerja Guru. Sejalan dengan hasil tersebut, dalam penelitian Dana (2022) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Pada KPP Pratama Malang Utara)” menyimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KPP Pratama Malang utara. Kedua hasil penelitian tersebut didukung oleh hasil penelitian Martina, Karnadi, and Pramesthi (2022) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja ASN dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Situbondo” yang menyimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ASN.

Pengaruh Variabel Motivasi Kerja terhadap Variabel Kinerja.

Motivasi Kerja (Z) diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Kinerja (Y). Dari analisis signifikansi parsial (Uji *t*) sebelumnya diperoleh nilai *Signifikansi* (Z) terhadap (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai *t* Hitung $6,484 > 1,999$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara langsung **terdapat pengaruh** Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja (Y). Hasil uji linearitas Motivasi Kerja terhadap Kinerja diperoleh nilai *Deviation from Linearity Sig* $0,058 > 0,05$ yang dapat diartikan bahwa ada hubungan yang linear secara signifikan antara Motivasi Kerja (Z) sebagai variabel intervening dengan Kinerja (Y) sebagai variabel dependen. Hal tersebut sejalan dengan Nilai *Deviation from Linearity F* (nilai F hitung) sebesar $2,043 < F$ tabel sebesar 2,11. Sehingga dapat disimpulkan bahwa **terdapat hubungan** yang linear secara signifikan antara Motivasi Kerja (Z) sebagai variabel intervening terhadap Kinerja (Y) sebagai Variabel dependen

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan serta terdapat hubungan yang linier terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Palopo. Artinya, bahwa apabila pegawai memiliki nilai Motivasi kerja yang tinggi pada organisasi dimana pegawai bekerja, maka akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan pendapat (Harmoko 2019) kepuasan kerja merupakan rasa puas yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya selama bekerja.

Hasil tersebut didukung oleh hasil penelitian Efendi and Hardiyanto (2021) dalam penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening” menjelaskan bahwa Motivasi Kerja seorang karyawan berpengaruh langsung dan positif kepada Kinerja Karyawan PT Shopee International Indonesia. Oleh sebab itu semakin tinggi motivasi karyawan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.

Hasil penelitian di atas sejalan dengan hasil penelitian Dewi (2019) yang berjudul “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT. Suparma Tbk)” menyimpulkan hasil bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Suparma Tbk. Sejalan dengan hasil tersebut, Caksana (2019) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada SMAN 1 Tulungagung” mengemukakan bahwa pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap

Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Tulungagung. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi Motivasi Kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja guru.

Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja terhadap Variabel Motivasi Kerja.

Lingkungan Kerja (X1) diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Motivasi Kerja (Z). Dari analisis signifikansi parsial (Uji *t*) sebelumnya diperoleh nilai *Signifikansi* (X1) terhadap (Z) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai *t* Hitung $3,754 > 1,999$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara langsung **terdapat pengaruh** Lingkungan Kerja (X1) terhadap Variabel Motivasi Kerja (Z). Sejalan dengan Hasil Regresi linier dapat diketahui bahwa Nilai Signifikansi dari variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap variabel Motivasi Kerja (Z) adalah 0,000 lebih kecil dari nilai $\alpha=0,05$. Hasil tersebut memberikan kesimpulan bahwa Regresi linier tersebut dimana Lingkungan Kerja (X1) **secara langsung berpengaruh signifikan** terhadap Motivasi Kerja (Z).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Palopo. Artinya bahwa, tanpa kondisi lingkungan kerja yang baik, maka akan mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai untuk melaksanakan tugas dengan baik. Dan apabila kondisi lingkungan kerja saat ini tidak diperhatikan untuk kearah yang lebih baik maka akan turut mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Palopo.

Hasil penelitian di atas didukung oleh hasil penelitian Caksana (2019) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada SMAN 1 Tulungagung” menemukan hasil bahwa ada pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja guru di SMA Negeri 1 Tulungagung, maka semakin lingkungan kerja baik akan meningkatkan motivasi kerja. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Purnamasari (2021) yang berjudul “Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi” yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap motivasi.

Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Variabel Motivasi Kerja.

Gaya Kepemimpinan (X2) diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Motivasi Kerja (Z). Dari analisis signifikansi parsial (Uji *t*) sebelumnya diperoleh nilai *Signifikansi* (X2) terhadap (Z) adalah sebesar $0,946 > 0,05$ dan nilai *t* Hitung $-0,068 < 1,999$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara langsung **tidak terdapat pengaruh** Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Motivasi Kerja (Z). Sejalan dengan Hasil Regresi linier dapat diketahui bahwa Nilai Signifikansi dari variabel Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap variabel Motivasi Kerja (Z) adalah 0,946 lebih besar dari nilai $\alpha=0,05$. Hasil tersebut memberikan kesimpulan bahwa Regresi linier tersebut dimana Gaya Kepemimpinan (X2) **secara langsung tidak berpengaruh signifikan** terhadap (Z).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Palopo. Sama halnya dengan gaya kepemimpinan yang tidak berpengaruh terhadap kinerja, dapat diartikan bahwa gaya Kepemimpinan saat ini di Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Palopo telah berada pada kondisi yang matang sehingga tidak lagi mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai. Namun hal tersebut harus tetap dijaga agar kedepannya tidak menjadi faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Palopo.

Hasil penelitian diatas sejalan dengan hasil penelitian Purnamasari (2021) yang berjudul “Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi sebagai Variabel Mediasi” yang menyimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan

tidak berpengaruh secara parsial terhadap Motivasi. Namun hasil berbeda dikemukakan oleh Dewi (2019) yang berjudul “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT. Suparma Tbk)” menyimpulkan hasil bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Suparma Tbk.

Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja terhadap Variabel Kinerja melalui Variabel Motivasi Kerja.

Variabel Lingkungan Kerja (X1) diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Kinerja (Y) melalui Variabel Motivasi Kerja (Z). Dari analisis signifikansi simultan (Uji F) sebelumnya diperoleh nilai *Signifikansi* $0,00 < 0,05$ dan nilai F Hitung $35,994 >$ nilai F Tabel $2,75$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) melalui Motivasi Kerja (Z) secara simultan terhadap Variabel Kinerja (Y) **terdapat pengaruh yang signifikan**. Sejalan dengan hasil Regresi Linier Berganda Persamaan (X1) dan (X2) melalui (Z) terhadap (Y) dapat diketahui bahwa Motivasi Kerja (Z) **secara langsung berpengaruh signifikan** terhadap Kinerja (Y). Yang dapat diartikan bahwa Motivasi Kerja dinyatakan mampu untuk memmediasi hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Palopo jika melalui Variabel intervening Motivasi Kerja. Artinya bahwa tanpa Motivasi Kerja maka Lingkungan kerja tidak dapat mempengaruhi secara langsung Kinerja Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Palopo.

Hasil penelitian tersebut didukung dengan hasil penelitian terdahulu oleh Purnamasari (2021) yang berjudul “Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi” yang menyimpulkan bahwa Motivasi memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari. Keadaan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai, dan juga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Dengan kondisi kerja yang lebih baik, motivasi yang lebih baik meningkat.

Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Variabel Kinerja melalui Variabel Motivasi Kerja.

Variabel Gaya Kepemimpinan (X2) diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Kinerja (Y) melalui Variabel Motivasi Kerja (Z). Dari analisis signifikansi simultan (Uji F) sebelumnya diperoleh nilai *Signifikansi* $0,00 < 0,05$ dan nilai F Hitung $35,994 >$ nilai F Tabel $2,75$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X2) melalui Motivasi Kerja (Z) secara simultan terhadap Variabel Kinerja (Y) **terdapat pengaruh yang signifikan**. Sejalan dengan hasil Regresi Linier Berganda Persamaan (X1) dan (X2) melalui (Z) terhadap (Y) dapat diketahui bahwa Motivasi Kerja (Z) **secara langsung berpengaruh signifikan** terhadap Kinerja (Y). Yang dapat diartikan bahwa Motivasi Kerja dinyatakan mampu untuk memmediasi hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Palopo jika melalui Variabel intervening Motivasi Kerja. Artinya bahwa tanpa Motivasi Kerja maka Gaya Kepemimpinan tidak dapat mempengaruhi secara langsung Kinerja Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Palopo. Walaupun pengaruh efek tidak langsung juga dianggap besar, namun pengaruh efek langsung dianggap lebih signifikan untuk keberlangsungan hidup organisasi.

Namun hasil berbeda dikemukakan oleh Martina, Karnadi, and Pramesthi (2022) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja ASN dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Situoundo” yang menjelaskan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja ASN melalui Motivasi kerja. Gaya kepemimpinan merupakan sikap dimana seorang pimpinan mengatur semua ASNnya dengan sebuah keputusan, aturan dan kemampuan-kemampuan lainnya yang akan mempengaruhi ASN dalam bekerja, pimpinan akan selalu akan memberikan dan menerapkan apa yang menurut pimpinan baik dan akan berdampak terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh seorang ASN dalam melaksanakan pekerjaannya. Disisi lain Motivasi kerja yang dimiliki oleh ASN mendapatkan dorongan lebih terhadap pelaksanaan pekerja sehingga akan meningkatkan Kinerja ASN, semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh ASN akan semakin tinggi juga kinerja ASN, dengan demikian peran variabel mediasi pengaruh motivasi kerja tidak signifikan pengaruhnya dalam memediasi pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja ASN.

4. KESIMPULAN

Kesimpulan berdasarkan analisis data dan pembahasan sebelumnya, maka diperoleh beberapa kesimpulan yaitu, lingkungan Kerja secara langsung tidak terdapat pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Palopo; Gaya Kepemimpinan secara langsung tidak terdapat pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Palopo; Motivasi Kerja secara langsung terdapat pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Palopo; Lingkungan Kerja secara langsung terdapat pengaruh positif terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Palopo; Gaya Kepemimpinan secara langsung tidak terdapat pengaruh positif terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Palopo; Lingkungan Kerja melalui Motivasi Kerja secara simultan terdapat pengaruh positif yang signifikan terhadap Variabel Kinerja Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Palopo; Gaya Kepemimpinan melalui Motivasi Kerja secara simultan terdapat pengaruh positif yang signifikan terhadap Variabel Kinerja Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas III Non TPI Palopo.

DAFTAR PUSTAKA

- Anagara, Pandji. 2009. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2017. *Pengembangan Instrumen Penelitian Dan Penilaian Program*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Caksana, Naga Pandu Eka. 2019. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada SMAN 1 Tulungagung.” *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)* 4(2): 82–92. <https://ikopin.ac.id/jurnal/index.php/coopetition/article/download/37/44>.
- Dana, Awaluddin La. 2022. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada KPP Pratama Malang Utara).”
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*. Jakarta: PT. Indeks.

- Dewi, Nuning Nurna. 2019. “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.” *Media Mahardhika* 17(2): 278.
- Efendi, Sugito, and Eko Hadi Hardiyanto. 2021. “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening.” *Focus Journal of Social Studies* 2(1): 15–26.
- Fadillah, Bayu, Djoko Handoyo, and Budiatmo Agung. 2013. “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang.” *Diponegoro Journal Of Social And Politic*: 1–9.
- Ghozali, Imam. 2018a. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS (Edisi 9)*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018b. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Ketiga. Yogyakarta: BPFE.
- Harmoko, Agung Rido. 2019. “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Bekerja Terhadap Kinerja Pekerja PT. Patra Trading Di Jakarta Timur.” *Jp3Sdm* 8(2): 1–12.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Juliandi A, Irfan, and s. Manurung. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep Dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Kartono, Kartini. 2008. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kementerian Hukum dan HAM Republik Indonesia. 2011. “Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2011 Tentang Keimigrasian.”
- Kementerian Hukum dan HAM, Republik Indonesia. 2018. “Peraturan Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Nomor 19 Tahun 2018 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Kantor Imigrasi.”
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Martina, Sri, Karnadi, and Riska Ayu Pramesthi. 2022. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja ASN Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Koperasi Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Situoundo.” *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur* 1(2): 1–23.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survei Diagnosis Organisasional (Konsep Dan Aplikasi)*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Mehta, Cyrus R, and R Patel Nitin. 2012. *IBM SPSS Exact Tests*. Massa: IBM Corporation.
- Nitisemito, Alex. 2006. *Manajemen SumberDaya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noni Widyastuti, Palupiningdyah. 2015. "Pengaruh Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening." *Management Analysis Journal* 4(1): 120–28.
- Purnamasari, Ika. 2021. "Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi." *Manajemen & Bisnis Jurnal* 7(1): 1–13.
- Rivai, Veithzal, Sagala, and Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Rivai, Vetihzal. 2014. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. 2017. "Organizational Behavior, Seventeenth Edition, Global Edition." *Pearson Education Limited*: 747.
- Sedarmayanti. 2009. *Sedarmayanti (2001:51)*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sembiring, Fransiska, and Darna Sitanggang. 2015. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan." *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents* 3(April): 49–58.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktiifitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sinulingga, Sukaria. 2011. *Metode Penelitian*. Medan: USU Press.
- Steers, R. M., and L. W. Porter. 1983. *Motivation and Work Behavior*. Edisi Ke-3. New York: McGraw Hill Book Company.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Afabeta.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pertama. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Supardo, Susilo. 2006. *Kepemimpinan, Dasar-Dasar Dan Pengembangannya*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Supriyadi, W., and A. Ahmadi. 2003. *Psikologi Belajar*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Supriyatno Triyo, Marno. 2008. *Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Bandung: PT Refika Aditama.

Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke. Yogyakarta: Prenada Media.

Thoha, Miftah. 2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.

Yukl, Gary. 2010. *Leadership in Organization. (Kepemimpinan Dalam Organisasi)*. Alih Bahas. ed. Udaya Yusuf. Jakarta: Prehallindo.