

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN KOTA PAREPARE DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

*The Influence of Transformational Leadership Style on The Work Motivation of Parepare
City Health Service Employees With The Work Environment As a Mediation Variable*

Tasrif¹⁾, Nurasisah²⁾

Email : tasrifali45@gmail.com¹⁾, nurazizahkadir@yahoo.com²⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare
Jl. Jenderal Ahmad Yani KM.6 Kota Parepare, kode pos 91131

Abstract

The Influence of Transformational Leadership Style On Employee Work Motivation With Work Environment As A Mediation Variable". This study aims to know 1) The influence of transformational leadership style on work motivation, 2) The influence of leadership style on the work environment 3) The influence of the work environment on work motivation, 4) The influence of leadership style on work motivation with the work environment as a mediator. The data collection techniques used are observation and distribution of questionnaires. The population in this study was all employees of the ASN (State Civil Apparatus) of the Parepare City Health Service which amounted to 348 with a proportionate stratified sampling technique random sampling 50% peer sample so that a peer sample of 177 respondents was obtained.the data acquisition technique used was the SEM-PLS (Structural Equation Modeling-Partial Least Square) analysis technique. by using the WarpPLS 7.0 application. The results of this study are 1) Transformational leadership style has a significant effect on employee work motivation, 2) Leadership style has a significant effect on the work environment, 3) The work environment has a significant effect on employee work motivation, and 4) Leadership style has a significant effect on employee work motivation and is mediated by the work environment

Keywords: Transformational Leadership Style; Work Environment; Work Motivation.

Abstrak

Pengaruh gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Mediasi". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja, 2) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap lingkungan kerja 3) Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, 4) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja dengan lingkungan kerja sebagai pemediasi. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi dan pembagian kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) Dinas Kesehatan Kota Parepare yang berjumlah 348 dengan teknik pengambilan sampel proportionate *stratified randem sampling sampel* sebanyak 50% sehingga diperoleh sampel sebanyak 177 responden.teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis *SEM-PLS (Structural Equation Modeling-Partial Least Square)* dengan menggunakan aplikasi WarpPLS 7.0. Adapun hasil dari penelitian ini yaitu 1) Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, 2) Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap lingkungan kerja, 3) Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, dan 4) Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai dan dimediasi oleh lingkungan kerja

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional; Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia ialah suatu hal yang sangat diperlukan pada sebuah instansi, karena sumber daya manusia memiliki keahlian, serta kemampuan sangat berguna bagi perkembangan sebuah instansi. Sumber Daya Manusia artinya hal yang sangat berperan penting bagi kesuksesan suatu instansi, maka tidak sedikit instansi yang menyadari bahwa pada sebuah instansi mampu memberikan keunggulan daya saing (Robert L. Mathis, John H. Jakson, 2011).

Dinas kesehatan ialah organisasi pelayanan yang mempunyai kewajiban untuk melayani setiap warga Negara dan penduduk untuk memenuhi hak dan kebutuhan dasarnya dalam rangka pelayanan publik, hal ini merupakan perintah dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Melihat dari pernyataan diatas, maka faktor-faktor yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai yaitu menyangkut masalah gaya kepemimpinan, khususnya gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pemimpin pada Dinas Kesehatan Kota Parepare. Instansi membutuhkan sosok pemimpin yang baik, yang mampu memberikan motivasi kerja terhadap karyawannya agar tujuan instansi lebih mudah tercapai. Keberhasilan pencapaian tujuan instansi sangat bergantung pada pemimpinnya Wilyadi (2009).

Peraturan Walikota Parepare Nomor 70 tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Kesehatan. Pasal 4 Kepala Dinas Kesehatan mempunyai tugas membantu walikota dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan Dinas Kesehatan yang menjadi kewenangan daerah. Tentunya dalam pelaksanaan tugas, Kepala Dinas dibantu oleh beberapa kepala bidang, dimana setiap bidangnya memiliki anggota masing-masing.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang ditetapkan oleh Kepala Dinas Kesehatan Kota Parepare termasuk gaya kepemimpinan transformasional, dimana pemimpin selalu memperhatikan dan memberi dorongan kepada pegawai dalam penyelesaian tugasnya masing-masing.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian eksplanatif, dimana jenis penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan keterkaitan antara suatu variabel dengan variabel lainnya. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif karena hasil pengamatan ini disajikan dalam bentuk angka. Sebagai mana yang dijelaskan oleh Nanang Martono (2015) dalam Sudaryono (2018) bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan metode kuantitatif dimana kuantitatif merupakan sebuah metode penelitian yang memiliki tujuan untuk menggambarkan fenomena atau tanda-tanda sosial yang terjadi pada masyarakat yang saling berhubungan satu sama lain dan dimana variable tersebut bisa direpresentasikan dengan angka

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Kesehatan Kota Parepare Jl. Ganggawa No.3, Ujung Sabbang, Kecamatan Ujung, Kota Parepare serta mengambil delapan puskesmas yang ada di kota parepare sebagai bagian dari dinas kesehatan. Waktu yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu mulai pada saat melakukan Observasi lapangan sampai saat analisis data hasil penelitian, yaitu dalam kurun waktu kurang lebih 30 hari, mulai tanggal 2Februari – 2 Maret 2022.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan objek atau subjek yang memiliki kualitas serta karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Kurniawan, 2012) (dalam Sudaryono, 2018). Dalam penelitian ini populasinya yaitu seluruh pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) Dinas Kesehatan serta seluruh ASN (Aparatur Sipil Negara) delapan puskesmas di Kota Parepare sebagai bagian dari Dinas Kesehatan yaitu sebanyak 348 pegawai yang dimana terdiri atas 71 pegawai di kantor Dinas Kesehatan, 30 pegawai Puskesmas Cempae, 51 pegawai Puskesmas Lakessi, 41 pegawai Puskesmas Lapadde, 30 pegawai Puskesmas Lauleng Bukit Harapan, 21 pegawai Puskesmas Lemoe, 34 pegawai Puskesmas Lompoe, 35 pegawai Puskesmas Lumpue, 35 pegawai Puskesmas Madising Na Mario.

2. Sampel

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *proportionate stratified random sampling* dengan teknik pengambilan sampel secara random atau acak.

Tabel 1
Teknik pengambilan sampel dengan *proportionate stratified random sampling*

Bagian Dinkes	Populasi	Sampel
Kantor Dinkes	71	36
PKM Lualaba	30	15
PKM Lakessi	51	26
PKM Lumpue	35	18
PKM Lemoe	21	11
PKM Cempae	30	15
PKM Madising Na Mario	35	18
PKM Lapade	41	21
PKM Lompoe	34	17
Jumlah	348	177

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Jumlah populasi 348 orang, diambil secara proporsional sesuai dengan jumlah pegawai kantor Dinas Kesehatan Kota Parepare dan delapan puskesmas sebagai Unit Pelayanan Terpadu Dinas Kesehatan Kota Parepare masing-masing sebanyak 50% setiap bagian, sehingga diperoleh jumlah sebanyak 177 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data sebagai bahan dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan beberapa metode sebagai berikut : (1) **Observasi**. Observasi merupakan bentuk teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu dokumentasi dan wawancara (Sugiyono, 2018). (2) **Kuesioner (angket)** Angket atau kuesioner merupakan suatu cara pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti untuk bertanya secara tidak langsung kepada responden.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode SEM-PLS (*Structural Equation Modeling-Partial Least Square*) dengan menggunakan aplikasi WarpPLS 7.0. Definisi berikutnya menyebutkan SEM adalah teknik analisis multivariat yang umum dan sangat bermanfaat yang meliputi versi-versi khusus dalam jumlah metode analisis lainnya sebagai kasus-kasus khusus. Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa SEM mempunyai karakteristik yang berifat sebagai teknik analisis untuk lebih menegaskan daripada menerangkan. Maksudnya seorang peneliti lebih cenderung menggunakan SEM untuk menentukan apakah suatu model tertentu valid atau tidak daripada menggunakannya untuk menemukan suatu model tertentu cocok atau tidak, meski analisis SEM sering pula mencakup elemen-elemen yang digunakan untuk menerangkan.

(Hengky Latan, 2012) SEM (*Struktur Equation Modeling*) merupakan suatu teknik analisis multivariate generasi kedua dengan menggabungkan analisis faktor dengan dengan analisis jalur sehingga memungkinkan pengujian dan mengestimasi secara simultan hubungan antar variabel Independen variabel dependen dengan banyak indikator.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

a. Uji Hipotesis

(Solimun, 2012) mengemukakan bahwa fungsi dari analisis jalur untuk mengestimasi keterkaitan baik secara langsung maupun tidak langsung antara variabel. Nilai biasanya direkomendasikan yaitu masing-masing 0,02, 0,15, dan 0,35 (Cohen, 1988). Nilai dibawah 0,02 menyarankan efek yang terlalu lemah untuk dianggap relevan dari sudut pandang praktis, bahkan ketika nilai p yang sesuai secara statistik signifikan, situasi yang mungkin terjadi dengan ukuran sampel yang besar (Kock, 2014)

Tabel 2
Nilai Koefisien Jalur dan Efek Size

			Nilai Koefisien Jalur	Keterangan
Gaya kepemimpinan transformasional terhadap lingkungan kerja			0.206	Hubungan positif
Gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi			0.352	Hubungan positif
Lingkungan kerja terhadap motivasi			0.478	Hubungan positif
Gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi melalui lingkungan kerja			0.098	memediasi
			Efek size	
Gaya kepemimpinan transformasional terhadap lingkungan kerja			0.042	Kecil
Gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi			0.136	kecil
Lingkungan kerja terhadap motivasi			0.241	besar
Gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi melalui lingkungan kerja			0.037	Kecil

Sumber : Diolah dengan aplikasi WarpPLS 7.0

Ukuran efek dihitung pada perangkat lunak ini sebagai nilai absolut individu kontribusi variabel laten predictor yang sesuai dengan koefisien R-kuadrat dari variabel laten kriteria di setiap blok variabel laten. Dengan ukuran efek, pengguna dapat memastikan apakah efek yang ditunjukkan oleh koefisien jalur kecil, sedang, atau besar.

b. Analisis p value

Analisis p value untuk melihat hubungan antara variabel apakah signifikan atau tidak.

Tabel 3
Nilai p value

			P Value	Keterangan
Gaya kepemimpinan transformasional terhadap lingkungan kerja			0.004	Signifikan
Gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi			<0.001	Signifikan
Lingkungan kerja terhadap motivasi			<0.001	Signifikan
Gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi melalui lingkungan kerja			0.037	Signifikan

Sumber : Diolah dengan aplikasi WarpPLS 7.0

c. Analisis t value

Untuk menilai apakah hipotesis diterima atau tidak dapat dilihat berdasarkan t valuenya, dimana nilai t hitung > t table. Hipotesis diterima apabila nilai t hitung > t table Nilai t table = 1,96

Tabel 4
Nilai Standar Error

Gaya kepemimpinan transformasional terhadap lingkungan kerja	0.076
Gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi	0.073
Lingkungan kerja terhadap motivasi	0.071

Sumber : Diolah dengan aplikasi WarpPLS 7.0

Tabel 5
Analisis t value

	Nilai	Keterangan
Gaya kepemimpinan transformasional terhadap lingkungan kerja	2.724	Diterima
Gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi	4.804	Diterima
Lingkungan kerja terhadap motivasi	6.701	Diterima
Gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi melalui lingkungan kerja	2.51	Diterima

Sumber : Diolah dengan aplikasi WarpPLS 7.0

Untuk uji mediasi, peneliti menggunakan software bantu yaitu dengan menggunakan uji sobel. Hal ini dikarenakan software WarpPLS 7.0 tidak menampilkan t value untuk indirect efek, sehingga digunakannya kalkulators sobel. Adapun langkah-langkah penggunaan kalkulator sobel yaitu sebagai berikut :

- 1) <https://www.danielsopher.com/statcalc/calculator.aspx?id=31>
- 2) Setelah itu, masukkan nilai koefisien jalur variabel independen ke variabel mediasi.
- 3) Lalu masukkan nilai koefisien jalur dari variabel mediasi ke variabel dependen.
- 4) Setelah itu masukkan nilai standar error untuk variabel independen ke variabel mediasi
- 5) Kemudian masukkan nilai standar error dari variabel mediasi ke variabel dependen.
- 6) Lalu tekan calculate, maka nilai t valuenya akan muncul.

d. Pemaknaan R square dan Q square

Pemaknaan R square yaitu sejauh mana kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variasi yang ada pada variabel dependen, dimana $0 < R \text{ Square} < 1$. Berdasarkan model SEM diatas, maka dapat dilihat bahwa nilai R^2 untuk lingkungan Kerja yaitu sebesar 0,04 atau 4%. Artinya bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap lingkungan kerja sebesar 4%, sedangkan sisanya 96% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini. Akan tetapi jika dilihat dari *model fit and quality indices*-nya nilai *Average R-squared (ARS)*-nya sebesar 0,210. Adapun R untuk variabel Motivasi kerja yaitu sebesar 0,38 atau 38% artinya bahwa variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 38% sedangkan sisanya 62% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian ini

Adapun untuk nilai Q-square lingkungan kerja yaitu sebesar 0,045 atau 4,5%. Artinya bahwa model ini mampu menjelaskan lingkungan kerja sebesar 4,5%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. Sedangkan nilai Q-Square untuk motivasi kerja yaitu sebesar 0,373 atau 37,3% artinya bahwa variabel dalam penelitian ini mampu menjelaskan motivasi kerja sebesar 37,3% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

2. Pembahasan

a. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja

Hasil analisis ini didasarkan pada fakta gaya kepemimpinan kepala dinas kesehatan Kota Parepare yang selalu mendorong bawahannya dalam pencapaian tujuan instansi dengan sering meningkatkan dan memperhatikan bawahannya dalam pengerjaan tugasnya masing-masing agar para pegawainya bisa menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu. Selain itu pegawai juga diberi kebebasan untuk berfikir serta mengeluarkan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Charisma Ayu dan Merisa Faradita (2019) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Prayudi ahmad (2020) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori dan pendapat ahli yang dikemukakan oleh Keith Davis (2011) yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan motivasi merupakan dua hal yang berbeda, meski memiliki tautan dalam konteks kerja dan interaksi antar manusia, dan kepemimpinan adalah faktor manusiawi yang mengikuti suatu kelompok bersama dan memberinya motivasi menuju tujuan tertentu, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Penelitian ini juga sesuai dengan teori Bass dalam Yulk (2010) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional lebih meningkatkan motivasi dan kinerja pengikut dibandingkan transaksional. Penelitian ini sesuai dengan teori Wadhjosumodjo (1992) dalam Sudaryono (2017) menyatakan bahwa kepemimpinana mempunyai kaitan yang erat dengan motivasi karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan, selain itu bagaimana menciptakan motivasi dalam diri setiap karyawan, kolagen maupun pemimpin itu sendiri.

b. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap lingkungan kerja

Hasil analisis data ini didasarkan pada fakta yang ada pada kantor Dinas Kesehatan Kota Parepare, dimana pemimpin telah menyediakan fasilitas yang dibutuhkan pegawai, seperti computer, printer, dan mesin foto copy, yang dapat mempengaruhi kelancaran pekerjaan pegawai. Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Danthi (2017). Dengan hasil penelitian kepemimpinan transformasional berpengaruh positif sebesar 0,80 terhadap lingkungan kerja dan hubungan tersebut signifikan dengan nilai t sebesar $23,77 > 1,96$.

Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian mardiana dan sudiarta (2019) Melalui pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa secara langsung kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan. Berdasarkan teori Podsakoff (1990) dan Litwin dan Striger (1968) serta penjelasan diatas maka kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap lingkungan kerja. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji SEM (structural equation model) diketahui bahwa variabel kepemimpinan transformasional. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis penelitian bahwa secara langsung kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja.

c. Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja

Hal ini sesuai dengan pendapat Edi sutrisno (2011) bahwa motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu faktor internal dan faktor eksternal, yang termasuk ke dalam faktor eksetranal salah satunya adalah kondisi lingkungan kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Prakoso, Astusi dan Ruhana (2014), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Hal ini sesuai yang ada di Dinas Kesehatan Kota Parepare, dengan disediakan fasilitas kerja sesuai kebutuha-kebutuhan kerja pegawai masing-masing, serta seluruh pegawai menjalin hubungan kerja yang baik dengan seruangannya, ruangan lain, maupun hubungan antara pegawai puskesmas-puskesmas, dengan kerja sama yang baik antara pegawai kantor dinas kesehatan Kota Parepare serta pegawai puskesmas sebagai bagian dari puskesmas maka tujuan instansi akan lebih mudah tercapai.

Hasil penelitian ini juga mendukung pendapat Siagian (2008) yang menyatakan bahwa faktor yang dapat menimbulkan motivasi kerja yaitu:

- 1) Kondisi kerja yang baik, terutama dari segi lingkungan kerja.
- 2) Perasaan diikutsertakan dalam seluruh proses administrasi dan manajemen serta berlaku untuk semua tingkatan dan golongan jabatan.
- 3) Cara mendisiplinkan yang manusiawi yang bertitik tolak dari pandangan bahwa setiap anggota organisasi adalah manusia biasa yang tidak luput dari kelemahan, kekurangan dan kesalahan.
- 4) Tugas dan pekerjaan bersifat menarik
- 5) Keamanan dalam bekerja
- 6) Adanya pengertian dan perhatian yang diberikan terhadap masalah-masalah yang dialami pegawai.
- 7) Memberikan gambaran yang jelas kepada para anggota organisasi tentang jenjang karir yang diperoleh oleh pegawai

- 8) Kesetiaan pegawai kepada bawahan
- 9) Pemberian penghargaan atas pelaksanaan tugas yang baik
- 10) Tindakan yang dilakukan tidak bersifat emosional
- 11) Tindakan yang dilakukan bersifat mendidik
- 12) Teknik kedisiplinan yang tidak merendahkan martabat seseorang di mata orang lain.

d. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja melalui lingkungan kerja

Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dengan lingkungan kerja sebagai variabel mediasi, hal ini sesuai dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala Dinas kesehatan kota Parepare yang mendorong bawahan dalam pencapaian tujuan perusahaan, dengan pimpinan memperhatikan hal-hal yang dibutuhkan pegawai serta kenyamanan pegawai untuk menjalankan tugasnya masing-masing, maka dengan hal ini bias meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga pegawai bisa memberikan hasil kerja yang baik untuk instansi.

Hal ini sejalan dengan Manullang (2006), mengemukakan bahwa motivasi kerja tidak lain dari sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja, motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja.

SIMPULAN

Simpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengemukakan bahwa Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap lingkungan kerja.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.
4. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel mediasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayu, N. K., & Gayatri. (2019). Faktor-Faktor yang Berpengaruh pada Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 26.2. Februari (2019): 1269-1298.
- Amstrong, M. (2009). *Armstrong's Handbook Of Performance Manajemen. An Evidence-Based Guide To Delivering High Performance India: By Replika Press Pvt L Td.*
- Arikunto, S. 2002. *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Elphiana, E. G., Diah, Y. M., & Zen, M. K. (2017). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina ep asset 2 prabumulih. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*, 3(2), 105.
- Gibson, J.L, Ivancevich, J.M dan Donelly, J.Jr, 1984. "Organisasi dan Manajemen": Perilaku, Struktur dan Proses. Edisi Keempat. Jakarta : Penerbit Erlangga
- H. Hadari Nawawi, 2003; *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan ke-7, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Hamzah B. Uno, (2017) *TEORI MOTIVASI DAN PENGUKURANNYA (Analisis di bidang pendidikan)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.

- Irwan Idrus, M. M. *GOOD GOVERNANCE: Kajian Empiris Budaya Organisasi, Kompetensi, Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai*. AMERTA MEDIA.
- Kock, N. 2011. Using WarpPLS in e-Collaboration Studies: Mediating Effects, Control and Second Order Variables, and Algorithm Choices. *International Journal of e-Collaboration* 7 (3):1-13. DOI: 10.4018/jec.2011070101
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management* (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat.
- Latan, Hengky dan Selva Temalagi. 2013. *Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20,0*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Martono, Nanang. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Raya Grafindo Persada.
- M. Manulang, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Jakarta: Galia Indonesia, 2006).
- Nitisemito, Alex S. 2002. *Wawasan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Utama Grafiti.
- Notoatmodjo . 2012. *Metode Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Prakoso, Rayka Dantyo., Endang Siti Astuti., dan Ika Ruhana. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*[Vol. 14 No. 2 September 2014
- Rayudi Ahmad. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pd. Pembangunan Kota Binjai). Ahmad Prayudi, 6, 64–72. <http://ejournal.lmiimedan.net>
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta
- Sudaryono. 2017. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Catering For Academic Publishing Service (CAPS).
- Sule Erni Tisnawati, Priansa Donni Juni. 2018. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Sudaryono. 2018. *Metodologi penelitian*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (cetakan ke-28). Bandung: Alfabeta
- Solimun, 2011. *Analisis Variabel moderasi dan Mediasi*. Program Studi Statistika FMIPA Universitas Brawijaya. Malang.
- Wursanto. 2002. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi