



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 21543-21555

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja pada Pemerintah Kabupaten Nias Barat

Prestasi Zebua¹, Mukrodi², Hamsinah³

¹Magister Manajemen, Pascasarjana, Universitas Pamulang

²⁻³Universitas Pamulang

1zebuaprestasi3@gmail.com, dosen00560@unpam.ac.id, 3dosen00941@unpam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Pemerintah Kabupaten Nias Barat. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori. Sampel sebanyak 335 pegawai dipilih menggunakan non-probability sampling dengan teknik purposive sampling. Data dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) melalui SmartPLS 4, meliputi evaluasi outer model, inner model, serta pengujian pengaruh langsung dan tidak langsung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja. Pengujian mediasi memperlihatkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi secara positif dan signifikan pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja aparatur tidak hanya ditentukan oleh kualitas kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara langsung, tetapi juga bergantung pada kemampuan organisasi dalam membangun motivasi pegawai. Oleh karena itu, Pemerintah Kabupaten Nias Barat perlu mengevaluasi praktik kepemimpinan, meningkatkan kenyamanan dan dukungan lingkungan kerja, memperkuat nilai-nilai budaya organisasi, serta mengembangkan kebijakan motivasi melalui penghargaan, pengembangan karier, pemenuhan kebutuhan kerja, dan evaluasi kinerja yang berkelanjutan secara terarah dan konsisten.

Kata kunci: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja dan Motivasi Kerja.

1. Pendahuluan

Perkembangan saat ini membawa perubahan-perubahan sangat besar pada tata kelola pemerintah. Setiap negara, berupaya melahirkan keunggulan, sehingga terciptanya persaingan antarnegara oleh karena itu tata kelola pemerintah yang baik sangat diperlukan dalam rangka mendorong keunggulan yang kompetitif.

Kinerja organisasi pemerintah merupakan elemen krusial di dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan pelayanan publik yang unggul. Kemajuan dan perkembangan suatu daerah tidak cukup dengan mengandalkan prasarana yang lengkap dan modern, namun membutuhkan sumber daya manusia dengan tingkat kinerja baik, memiliki etos kerja yang tinggi, berkemampuan berpikir cerdas, dapat mengikuti perkembangan lingkungan dan dinamika reformasi birokrasi serta mau dipimpin, diarahkan oleh atasan untuk mewujudkan visi dan misi instansi yang telah ditetapkan. Di era otonomi daerah, pemerintah kabupaten harus mampu mengelola sumber daya yang mereka miliki secara efisien dan menghasilkan hasil yang lebih baik bagi masyarakat. Kabupaten Nias Barat adalah daerah otonom di wilayah Provinsi Sumatera Utara menghadapi tantangan kompleks dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai aparatur sipil negara untuk memberikan pelayanan unggul dan memahami keadaan serta kebutuhan masyarakat yang terus berkembang sangat dinamis.

Menurut Priyono (2023), "Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai secara individu maupun kelompok dalam suatu organisasi" (p. 108).

Dalam suatu organisasi SDM memainkan peran penting dan berkontribusi pada upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia harus dikelola sehingga mereka dapat bekerja dengan visi dan misi yang sama. Pengelolaan sumber daya manusia menjadi komponen penting dari operasi organisasi. Pemimpin organisasi

memiliki tugas dan tanggung jawab dalam mengelola anggota organisasi yang dipimpin dengan baik dan tingkat kinerja yang tinggi untuk mendorong sumber daya manusia yang profesional dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai hasil yang diinginkan oleh organisasi atau instansi. Pegawai menjadi motor utama dalam mengelola sumber daya yang ada dalam organisasi selayaknya mendapat perhatian dan perlu pimpinan yang memiliki nilai-nilai budaya sama serta dapat memberikan dorongan motivasi dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat.

Dalam 3 tahun terakhir, hasil penilaian laporan kinerja Kabupaten Nias Barat oleh Kementerian PAN RB:

Tabel 1.1. Penilaian Kementerian PAN RB

Tahun	Nilai	Predikat
2023	45,64	C/Kurang
2024	47,13	C/Kurang
2025	47,23	C/Kurang

Berdasarkan penilaian tersebut artinya kinerja Pemerintah Kabupaten Nias Barat masih sangat perlu untuk evaluasi kinerja, walaupun berdasarkan data selalu ada peningkatan setiap tahun, namun hal tersebut masih belum cukup sebab kesenjangan kinerja yang sangat memprihatinkan.

Pemerintah Kabupaten Nias Barat menghadapi permasalahan yang sangat serius terkait fluktuatif kinerja organisasi. Berdasarkan data laporan kinerja instansi Pemerintah Kabupaten Nias Barat 2023-2025 yang diperoleh oleh peneliti mengalami penurunan kinerja instansi, hal tersebut dapat dilihat dalam tabel :

Tabel 1.2. Capaian Indikator Kinerja-Sasaran Strategis Pemerintah Kabupaten Nias Barat 2023-2025

No	Predikat	Rata-Rata % Capaian	Jumlah Indikator		
			2023	2024	2025
1	Sangat Baik	>90	28	21	8
2	Baik	75,00-89,99	3	0	3
3	Cukup	65,00-74,99	1	2	0
4	Kurang	50,00-64,99	1	4	0
5	Sangat-Kurang	0-49,99	3	4	1
6	N/A	Indikator yang belum ada nilai	2	5	1

Data pencapaian indikator kinerja sasaran strategis Pemerintah Kabupaten Nias Barat tahun 2023 dan 2025 di atas, terdapat pola fluktuasi yang signifikan dalam pencapaian indikator kinerja. Pada tahun 2023, capaian kinerja menunjukkan kuantitas pekerjaan pegawai masih belum bekerja sesuai dengan target terdapat 2 indikator yang belum ada nilai, sangat kurang ada 3, kurang 1, target dengan nilai cukup ada 1.

Namun demikian, pada tahun 2024, terjadi penurunan yang cukup tajam. Indikator predikat sangat baik turun menjadi 58%, sementara indikator berpredikat kurang dan sangat kurang meningkat menjadi 4 indikator, dan indikator yang belum memiliki nilai melonjak dari 2 menjadi 5 indikator. Fakta ini menunjukkan adanya hambatan dalam pelaksanaan tugas, yang kemungkinan berkaitan dengan kendala teknis, lingkungan kerja, motivasi pegawai, kepemimpinan, keterbatasan anggaran maupun kapasitas sumber daya aparatur.

Pada tahun 2025 terdapat capaian yang lebih baik dari tahun sebelumnya, indikator sangat baik meningkat menjadi 61%, dan indikator lain masing-masing mengalami penurunan.

Dinamika capaian kinerja selama tiga tahun tersebut menunjukkan bahwa Pemerintah Kabupaten Nias Barat telah berupaya dalam pembenahan kinerja, namun konsistensi dan keberlanjutan capaian masih menjadi tantangan yang perlu mendapat perhatian serius serta evaluasi yang komprehensif. Kondisi ini tentu memiliki berbagai faktor penyebab yang perlu diidentifikasi secara mendalam.

Berdasarkan observasi peneliti kinerja pegawai belum maksimal dalam mencapai target, pegawai menganggap tidak termotivasi dalam bekerja karena kurangnya motivasi dari pimpinan dan sebagian pegawai tidak terpenuhi kebutuhan harga diri. Kepemimpinan di Pemerintahan Kabupaten Nias Barat pegawai berpendapat belum maksimal melakukan pengawasan/penilaian kinerja secara berkala, kurangnya komunikasi antara pegawai dengan pemimpin dan rekan kerja. Kemudian lingkungan kerja yang mengganggu kenyamanan dan konsentrasi pegawai dengan penerangan/ pencahayaan dan temperatur di tempat kerja. Selanjutnya adalah budaya organisasi, pegawai merasa budaya organisasi yang diterapkan di Pemerintahan Kabupaten Nias Barat membuat pegawai tidak berani serta kurangnya penekanan akan pelaksanaan tugas sesuai dengan standar yang ditentukan.

Kondisi kinerja ini cukup serius bagi tata kelola pemerintah di Kabupaten Nias Barat, hal ini akan mempengaruhi kepercayaan publik terhadap kemampuan pemerintah dalam mengelola pembangunan daerah, yang pada gilirannya dapat membawa dampak pada legitimasi dan dukungan masyarakat terhadap program-program pemerintah.

Fluktuasi capaian kinerja Pemerintah Kabupaten Nias Barat selama ini adanya indikasi beberapa aspek yang masih belum optimal dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Capaian kinerja dipengaruhi beberapa variabel diantaranya kepemimpinan, lingkungan, budaya organisasi, motivasi dan variabel lainnya (Edison et al, 2018). Kinerja pegawai dalam organisasi tidak terbentuk secara otomatis, ada banyak faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh sebab itu pegawai sebagai pemeran utama dalam memberikan pelayanan harus diarahkan dan dikelola dengan baik guna mencapai prestasi kerja yang dibutuhkan dan diharapkan instansi.

Peran kepemimpinan sangat krusial dalam mengarahkan organisasi menuju pencapaian tujuan, kepemimpinan yang efektif mampu mengarahkan, memotivasi, dan memberdayakan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Wulandari et al (2023), “semakin baik kinerja pemimpin dalam membimbing anggota dan menunjukkan sikap kepemimpinannya maka akan semakin baik juga kinerja dalam suatu organisasi” (p. 61). Kepemimpinan merupakan suatu tindakan untuk memengaruhi rekan pegawai lainnya dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah disepakati (Edison et al., 2018). Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Edowai et al., 2020). Seseorang dapat menentukan apakah pimpinannya seorang pemimpin yang efektif atau tidak berdasarkan seberapa puas mereka dengan pengalaman kerja mereka secara keseluruhan. Akibatnya, permintaan dan arahan pemimpin sebagian besar tergantung pada apa yang diharapkan pengikutnya dari mereka (Tiong, 2023). Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pejabat struktural akan sangat menentukan bagaimana pegawai menjalankan tugas dan tanggung jawab.

Lingkungan kerja juga memiliki pengaruh penting terhadap kinerja pegawai, di lingkungan kerja baik menciptakan kinerja positif dan kondisi lingkungan kerja yang buruk akan memberikan tingkat kinerja rendah. Lingkungan kerja yang merupakan tempat pegawai menjalankan dan melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja merupakan segala kondisi fisik, sosial, dan psikologis yang ada di sekitar tempat kerja, yang berpengaruh terhadap kinerja dan kesejahteraan karyawan (Sedarmayanti, 2017). Berdasarkan observasi peneliti bahwa di lingkungan kerja Pemerintah Kabupaten Nias Barat tempat bekerja dan fasilitas yang masih kurang memadai, kebersihan dan pencahayaan serta kebisingan/ketenangan menurut pegawai belum nyaman akan kondisi tersebut di lingkungan mereka bekerja. Menurut Nabawi (2019), “lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja baik itu dari segi aspek teknis maupun aspek sosial. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam tugas yang diberikan” (p.173). Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja dan secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Fauzi, 2023).

Budaya organisasi juga menjadi faktor dapat membawa pengaruh bagi kinerja pegawai, budaya organisasi dapat membentuk pola perilaku dan kinerja pegawai. Hamsinah (2021), “Organisasi dapat tumbuh dan berkembang karena budaya organisasi”. Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, norma, keyakinan dan pola perilaku yang dianut secara kolektif oleh anggota organisasi. Menurut Priyono (2023), “Budaya organisasi adalah persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi. Persepsi tersebut akan memengaruhi cara kerja dan berperilaku dari para anggota organisasi sehingga sistem nilai atau sistem makna tersebut mampu membedakan organisasi yang satu dengan organisasi yang lainnya”. Budaya organisasi yang kondusif akan menciptakan lingkungan kerja yang positif, mendorong kolaborasi, inovasi, dan komitmen pegawai terhadap organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Maytari et al., 2021). Di Pemerintah Kabupaten Nias Barat, budaya organisasi yang kuat diperlukan untuk menghadapi berbagai dinamika pembangunan daerah dan tuntutan masyarakat yang semakin kompleks. Budaya organisasi sangat memengaruhi perilaku anggota karena nilai-nilai yang ada di dalamnya dapat digunakan sebagai acuan untuk perilaku mereka. Budaya organisasi ini menjadi penting bagi setiap organisasi baik pemerintahan maupun swasta, apabila budaya organisasi yang kuat, anggota yang ada dalam organisasi menganggap aturan tidak sebagai kewajiban yang membelenggu, akan tetapi sudah menjadi kebutuhan (Edison et al., 2018, p. 115). Budaya organisasi mempunyai peran penting dalam menentukan bagaimana organisasi berfungsi dan mencapai tujuannya (Rusilowati & Wahyudi, 2024). Oleh karena itu, budaya positif dapat meningkatkan dan menciptakan produktivitas pegawai serta dapat memotivasi, sementara budaya yang negatif dapat menyebabkan konflik, menurunnya moral dan hasil kerja yang tidak optimal (Pakpahan, 2022).

Pegawai yang bekerja lebih keras dan kinerja tinggi tidak hanya dipengaruhi oleh kepemimpinan dan budaya organisasi saja ada hal lain yang tidak bisa diabaikan adalah motivasi. Pegawai dengan motivasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik, demikian juga sebaliknya jika motivasi pegawai menurun maka kinerja mengikuti.

Motivasi bagi pegawai merupakan kebutuhan yang mendasar karena dapat menciptakan sumber daya pegawai yang berkualitas dan akan berdampak pada kinerja pegawai. Motivasi merupakan kekuatan internal yang mendorong individu untuk mengerahkan upaya maksimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Tiong (2023), “Motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun ketidakseimbangan, selain itu dapat dikatakan bahwa motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan” (p. 78-79). Penelitian menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Syahputra et al., 2023). Pentingnya motivasi bagi setiap pegawai perlu ada dorongan dari kepemimpinan dan budaya organisasi yang baik supaya pegawai melakukan pekerjaan dengan kinerja yang lebih tinggi atau sesuai dengan yang diharapkan oleh instansi/organisasi.

Semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka kinerja akan semakin baik, rendahnya motivasi kerja pegawai akan berjalan bersama dengan kinerja pegawai. Kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi yang baik akan memberi dukungan dan dorongan motivasi bagi pegawai.

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan data yang diperoleh terhadap fenomena yang ada oleh karena itu penulis menetapkan dan memilih judul penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja pada Pemerintah Kabupaten Nias Barat”.

Merujuk pada latar belakang, penulis mengidentifikasi beberapa rumusan masalah yang menjadi fokus penelitian ini pertama, apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja pada Pemerintah Kabupaten Nias Barat ? Kedua, apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada Pemerintah Kabupaten Nias Barat ? Ketiga, apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pada Pemerintah Kabupaten Nias Barat ? Keempat, apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pada Pemerintah Kabupaten Nias Barat ? Kelima, apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada Pemerintah Kabupaten Nias Barat ? Keenam, apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pada Pemerintah Kabupaten Nias Barat ? Ketujuh, apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pada Pemerintah Kabupaten Nias Barat ?

Berdasarkan rumusan masalah, penelitian ini mempunyai tujuan yang pertama, menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada Pemerintah Kabupaten Nias Barat. Kedua, menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada Pemerintah Kabupaten Nias Barat. Ketiga menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pada Pemerintah Kabupaten Nias Barat. Keempat menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pada Pemerintah Kabupaten Nias Barat. Kelima, menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada Pemerintah Kabupaten Nias Barat. Keenam, menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pada Pemerintah Kabupaten Nias Barat. Ketujuh, menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada Pemerintah Kabupaten Nias Barat

2. Metode Penelitian

2.1. Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan pada Pemerintah Kabupaten Nias ialah dengan menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif digunakan untuk menjelaskan fenomena yang terjadi pada data penelitian.

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2021, p. 16-17).

Penelitian ini akan menggunakan uji parsial dengan analisis SEM-PLS (*Structural Equation Modeling- Partial Least Square*) dengan software SmartPLS 4.

2.2. Variabel Penelitian

Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi bawahan atau anggota organisasi yang dipimpin untuk bertindak mencapai tujuan organisasi (Siagian, 2016).

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan aspek fisik, sosial, maupun psikologis yang melingkupi tempat karyawan bekerja, dan aspek-aspek tersebut dapat memengaruhi baik performa maupun tingkat kesejahteraan mereka dalam menjalankan pekerjaannya (Sedarmayanti, 2017).

Budaya organisasi merupakan cara pandang yang disepakati bersama oleh anggota organisasi, yang kemudian membentuk pola kerja dan perilaku mereka. Sistem nilai inilah yang menjadi pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lain (Robbin, 2018 as cited in Rahman, 2025)

Motivasi kerja merupakan proses pemenuhan kebutuhan individu yang beragam untuk mendorong semangat, kinerja dan produktivitas pegawai (Maslow, 2015, as cited in Arsaf, 2024).

Kinerja adalah hasil capaian kerja secara kualitas dan kuantitas oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang dibebankan. (Mangkunegara, 2018, as cited in Suherlan, 2024). Judul harus

2.3. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada Pemerintah Kabupaten Nias Barat. Jl. Soekarno Hatta No.1 Lahomi, Desa Onolimbu, Kecamatan Lahomi, Kabupaten-Nias-Barat. Kode Pos : 22863. Penelitian dilaksanakan mulai November 2025 s/d Juni 2026 hingga tercukupi kebutuhan data dan informasi yang diperlukan.

2.4. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua Pegawai Pemerintah kabupaten Nias Barat yang berjumlah 2.016 Orang. Sedangkan sampel pada penelitian ini ditentukan dengan menggunakan metode *nonprobability sampling* dengan teknik *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang didasarkan pada kriteria-kriteria tertentu dari seseorang yang dapat memberikan informasi yang dibutuhkan, di mana responden yang ditentukan adalah Pegawai Pemerintah Kabupaten Nias Barat, jadi jumlah ukuran sampel ditetapkan dengan jumlah 335 responden.

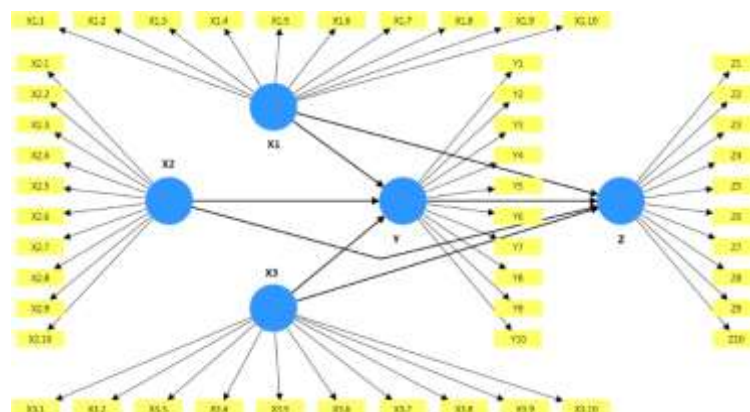
3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Analisis SEM-Partial Least Square (PLS)

Penelitian ini menguji tentang pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja pada Pemerintah Kabupaten Nias Barat dengan menggunakan analisis SEM PLS. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, langkah awal yang harus dilakukan sebagai berikut :

3.1.1. Membangun Model Struktural

Analisis data pada SEM PLS langkah awal membangun model struktural, kemudian evaluasi model pengukuran (Outer Model), evaluasi model struktural (Inner Model) dan pengujian signifikan hubungan antar variabel. Berdasarkan kerangka konseptual yang telah disusun model struktural dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 3.1. Skematik Model hubungan antar variabel

Berdasarkan Gambar 3.1 menggambarkan desain hubungan antara variabel-variabel laten. Variabel laten eksogen dalam penelitian ini adalah X1 (Kepemimpinan), X2 (Lingkungan Kerja), dan X3 (Budaya Organisasi). Variabel endogen adalah Z (Kinerja), sedangkan sebagai variabel intervening adalah Y (Motivasi Kerja).

3.1.2. Evaluasi Model pengukuran (Outer Model)

Uji Validitas

Untuk mengevaluasi uji validitas ada dua kriteria yang harus terpenuhi :

Pertama, validitas konvergen. Suatu instrumen dikatakan memenuhi validitas konvergen apabila memiliki loading factor $>0,7$. Berikut adalah hasil uji validitas butir indikator dengan menggunakan Aplikasi Smart-PLS 4 :

Tabel 3.1. Loading Factor Penelitian					
	X1	X2	X3	Y	Z
X1.1	0.776				
X1.2	0.745				

	X1	X2	X3	Y	Z
X1.3	0.703				
X1.4	0.798				
X1.5	0.808				
X1.6	0.774				
X1.7	0.724				
X1.8	0.755				
X1.9	0.767				
X1.10	0.773				
X2.1		0.744			
X2.2		0.792			
X2.3		0.721			
X2.4		0.779			
X2.5		0.802			
X2.6		0.745			
X2.7		0.789			
X2.8		0.793			
X2.9		0.792			
X2.10		0.783			
X3.1			0.784		
X3.2			0.760		
X3.3			0.752		
X3.4			0.785		
X3.5			0.787		
X3.6			0.744		
X3.7			0.704		
X3.8			0.782		
X3.9			0.764		
X3.10			0.791		
Y1				0.705	
Y2				0.711	
Y3				0.710	
Y4				0.724	
Y5				0.785	
Y6				0.736	
Y7				0.705	
Y8				0.796	
Y9				0.734	
Y10				0.795	
Z1					0.808
Z2					0.776
Z3					0.732
Z4					0.752
Z5					0.730
Z6					0.799
Z7					0.796
Z8					0.771
Z9					0.769
Z10					0.810

Berdasarkan data di atas, bahwa semua memiliki nilai loading facktor $>0,7$ maka dapat disimpulkan semua item pernyataan dinyatakan valid konvergen.

Kedua, Validitas Diskriminan

Diskriminan yang memadai harus memiliki nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai loading dengan konstruk yang lain. Berikut hasil pengujian validitas diskriminan :

Tabel 3.2. Validitas Diskriminan

	X1	X2	X3	Y	Z
X1.1	0.776	0.463	0.410	0.458	0.435
X1.2	0.745	0.371	0.407	0.405	0.356
X1.3	0.703	0.347	0.397	0.418	0.333
X1.4	0.798	0.360	0.366	0.438	0.375
X1.5	0.808	0.459	0.449	0.511	0.465
X1.6	0.774	0.444	0.391	0.514	0.428
X1.7	0.724	0.403	0.347	0.434	0.384
X1.8	0.755	0.391	0.458	0.476	0.424
X1.9	0.767	0.452	0.360	0.455	0.340
X1.10	0.773	0.438	0.452	0.446	0.408
X2.1	0.400	0.744	0.391	0.403	0.392
X2.2	0.367	0.792	0.433	0.440	0.422

	X1	X2	X3	Y	Z
X2.3	0.345	0.721	0.388	0.402	0.393
X2.4	0.401	0.779	0.407	0.479	0.429
X2.5	0.444	0.802	0.405	0.441	0.408
X2.6	0.433	0.745	0.369	0.376	0.448
X2.7	0.454	0.789	0.439	0.407	0.401
X2.8	0.420	0.793	0.395	0.492	0.441
X2.9	0.500	0.792	0.474	0.525	0.486
X2.10	0.430	0.783	0.435	0.437	0.399
X3.1	0.385	0.423	0.784	0.462	0.480
X3.2	0.395	0.410	0.760	0.456	0.422
X3.3	0.351	0.387	0.752	0.410	0.367
X3.4	0.426	0.341	0.785	0.449	0.474
X3.5	0.483	0.386	0.787	0.496	0.505
X3.6	0.301	0.377	0.744	0.492	0.475
X3.7	0.408	0.447	0.704	0.440	0.467
X3.8	0.430	0.413	0.782	0.489	0.454
X3.9	0.422	0.408	0.764	0.461	0.495
X3.10	0.448	0.500	0.791	0.519	0.487
Y1	0.391	0.355	0.416	0.705	0.441
Y2	0.471	0.462	0.494	0.711	0.574
Y3	0.365	0.421	0.337	0.710	0.401
Y4	0.506	0.501	0.399	0.724	0.447
Y5	0.452	0.441	0.490	0.785	0.505
Y6	0.448	0.398	0.512	0.736	0.461
Y7	0.398	0.353	0.449	0.705	0.462
Y8	0.504	0.443	0.467	0.796	0.499
Y9	0.452	0.464	0.449	0.734	0.374
Y10	0.431	0.386	0.495	0.795	0.504
Z1	0.374	0.442	0.510	0.521	0.808
Z2	0.381	0.428	0.466	0.454	0.776
Z3	0.398	0.378	0.449	0.454	0.732
Z4	0.462	0.403	0.472	0.489	0.752
Z5	0.411	0.392	0.435	0.478	0.730
Z6	0.402	0.433	0.465	0.578	0.799
Z7	0.436	0.400	0.518	0.435	0.796
Z8	0.329	0.475	0.493	0.465	0.771
Z9	0.424	0.439	0.416	0.526	0.769
Z10	0.423	0.439	0.478	0.508	0.810

Berdasarkan pada Tabel 3.2, diketahui nilai loading pada konstruk yang dituju lebih besar dibandingkan dengan konstruk yang lain, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil tersebut memenuhi validitas diskriminan.

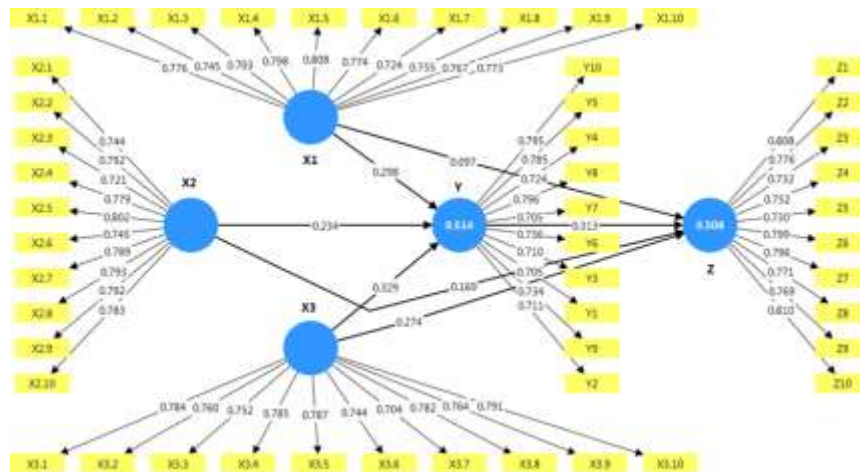
Uji Realibilitas

Tabel 3.3. Nilai Composite reliability dan Cronbach alpha

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)
X1 (Kepemimpinan)	0.920	0.922	0.933
X2 (Lingkungan Kerja)	0.926	0.928	0.937
X3 (Budaya Organisasi)	0.921	0.923	0.934
Y (Motivasi Kerja)	0.908	0.910	0.924
Z (Kinerja)	0.926	0.927	0.937

Dalam tabel 3.3. menyatakan bahwa hasil uji reabilitas menunjukkan nilai Composite reliability > 0,7 dan Cronbach alpha > 0,6 yang artinya semua variabel sudah reliabel.

Berdasarkan hasil uji validitas dan uji reliabilitas maka semua instrumen penelitian yang digunakan relevan dan reliabel. Hasil evaluasi model pengukuran (Outer Model) dapat dilihat pada gambar berikut



Gambar 3.1 Hasil Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

3.1.3. Evaluasi Model Structural (Inner Model)

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3.4. Nilai R-Square (R^2)

	R-square	R-square adjusted
Motivasi Kerja (Y)	0.514	0.510
Kinerja (Z)	0.508	0.502

Berdasarkan tabel di atas Nilai R-Square (R^2) variabel motivasi kerja sebesar 0,510 hal tersebut menandakan bahwa variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi mampu menjelaskan variabel motivasi kerja sebesar 51%, maka dapat disimpulkan bahwa model dianggap moderate. Sedangkan Nilai R-Square (R^2) variabel kinerja sebesar 0,502 hal tersebut menandakan bahwa variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 50%, maka dapat disimpulkan bahwa model dianggap moderate.

F-Square Effect Size (f^2)

Tabel 3.5. Nilai F-Square

Variabel	f-square
X1 (Kepemimpinan) -> Y (Motivasi Kerja)	0.114
X1 (Kepemimpinan) -> Z (Kinerja)	0.011
X2 (Lingkungan Kerja) -> Y (Motivasi Kerja)	0.070
X2 (Lingkungan Kerja) -> Z (Kinerja)	0.033
X3 (Budaya Organisasi) -> Y (Motivasi Kerja)	0.141
X3 (Budaya Organisasi) -> Z (Kinerja)	0.084
Y (Motivasi Kerja) -> Z (Kinerja)	0.097

Berdasarkan nilai f-square pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa, kepemimpinan terhadap motivasi kerja hanya memiliki pengaruh kecil sebesar 0,114, kepemimpinan terhadap kinerja hanya memiliki pengaruh kecil sebesar 0,011, lingkungan kerja terhadap motivasi kerja hanya memiliki pengaruh kecil sebesar 0,070, lingkungan kerja terhadap kinerja hanya memiliki pengaruh kecil sebesar 0,033, budaya organisasi terhadap motivasi kerja hanya memiliki pengaruh kecil sebesar 0,141, budaya organisasi terhadap kinerja hanya memiliki pengaruh kecil sebesar 0,084, motivasi kerja terhadap kinerja hanya memiliki pengaruh kecil sebesar 0,097.

Goodness of Fit Index (Gof)

Tabel 3.6. Nilai Ave & R-square

	Average variance extracted (AVE)	R-square
X1 (Kepemimpinan)	0,582	
X2 (Lingkungan Kerja)	0,600	
X3 (Budaya Organisasi)	0,586	
Y (Motivasi Kerja)	0,549	0,514
Z (Kinerja)	0,600	0,508
Rata-Rata	0,583	0,508

$$\text{Nilai GoF} = \sqrt{\text{rata} - \text{rata AVE} \times \text{rata} - \text{rata R Square}}$$

$$\text{Nilai GoF} = \sqrt{0,583 \times 0,508}$$

$$\text{Nilai GoF} = 0,546$$

Berdasarkan hasil perhitungan, didapatkan nilai Gof sebesar 0,546, hal tersebut menandakan bahwa performa gabungan antara outer model dan inner model dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan ke dalam kategori Gof besar.

3.1.4. Uji Hipotesis

Analisis Direct Effect (Pengaruh Langsung)

Tabel 3.7. Pengaruh Langsung

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values
X1 -> Y	0.298	0.301	0.053	5.634	0.000
X2 -> Y	0.234	0.234	0.050	4.657	0.000
X3 -> Y	0.329	0.328	0.047	7.008	0.000
X1 -> Z	0.097	0.095	0.053	1.834	0.067
X2 -> Z	0.169	0.169	0.050	3.351	0.001
X3 -> Z	0.274	0.276	0.051	5.403	0.000
Y -> Z	0.313	0.313	0.061	5.166	0.000

Berdasarkan data pada tabel 3.7. di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

Pertama, Pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap motivasi kerja (Y) memiliki nilai t-statistik sebesar 5,634 > 1,96 dan p-values sebesar 0,000 < 0,05, maka dinyatakan kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y). Hal ini mengindikasikan bahwa perubahan cara pemimpin menjalankan fungsinya secara konsisten akan diikuti oleh perubahan pada tingkat motivasi pegawai, sebab kepemimpinan merupakan salah satu penggerak utama yang mampu mempengaruhi semangat dan dorongan kerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Nias Barat.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syahrinullah (2021) bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dengan p-value = 0,000 < 0,05 dengan nilai koefisien sebesar 0,498.

Kedua, pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap motivasi kerja (Y) memiliki nilai t-statistik sebesar 4,657 > 1,96 dan p-values sebesar 0,000 < 0,05, maka dinyatakan lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y). Hal ini mengindikasikan bahwa kondisi tempat kerja yang dirasakan pegawai sehari-hari turut berperan dalam membentuk tingkat motivasi mereka dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik memberikan rasa nyaman dan aman bagi pegawai.

Temuan ini sejalan dengan Purnama et al (2020), berdasarkan analisis kuantitatif diperoleh uji hipotesis parsial melalui uji f (test) diperoleh nilai fhitung antara lingkungan kerja dan motivasi kerja sebesar = 9,723 artinya fhitung 9,723 > 1,987. Persamaan regresi antara variabel lingkungan kerja dengan motivasi kerja adalah 10,604 + 0,453, yang berarti setiap kenaikan satu poin dari variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai sebesar 52,7%.

Ketiga, pengaruh budaya organisasi (X3) terhadap motivasi kerja (Y) memiliki nilai t-statistik sebesar 7,008 > 1,96 dan p-values sebesar 0,000 < 0,05, maka dinyatakan budaya organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y). Hal ini mengindikasikan bahwa nilai-nilai, kebiasaan dan cara kerja yang berlaku pada Pemerintah Kabupaten Nias Barat memiliki peran yang sangat besar dalam membentuk dorongan kerja pegawai sehari-hari.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Azizah (2017) berdasarkan analisis, koefisien jalur menunjukkan bahwa secara langsung budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien jalur sebesar 0,530 dengan p-values sebesar 0,00 < 0,05.

Keempat, pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap kinerja (Z) memiliki nilai t-statistik sebesar $1,834 < 1,96$ dan p-values sebesar $0,067 > 0,05$, maka dinyatakan kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja (Z). Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan yang diterapkan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Nias Barat belum secara langsung mampu meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Kondisi ini dapat terjadi karena gaya kepemimpinan yang diterapkan belum sepenuhnya mampu menggerakkan dan meningkatkan kinerja pegawai.

Temuan ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan Edowai et al (2020) yang menunjukkan bahwa Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan nilai t-hitung sebesar 3,658 dengan taraf signifikansi hasil sebesar $0,007 < 0,005$.

Kelima, pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Z) memiliki nilai t-statistik sebesar $3,351 > 1,96$ dan p-values sebesar $0,001 < 0,05$, maka dinyatakan lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Z). Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, dan mendukung secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai di Pemerintah Kabupaten Nias Barat. Kondisi fisik tempat kerja, hubungan antar pegawai, serta suasana kerja yang harmonis terbukti menjadi faktor penting yang mendorong pegawai untuk bekerja lebih produktif dan optimal.

Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fauzi (2023), bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t-hitung $3,547 > t\text{-tabel } 1,995$ dan taraf signifikansi hasil sebesar $0,001 < 0,005$.

Keenam, pengaruh budaya organisasi (X3) terhadap kinerja (Z) memiliki nilai t-statistik sebesar $5,403 > 1,96$ dan p-values sebesar $0,000 < 0,05$, maka dinyatakan budaya organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Z). Temuan ini membuktikan bahwa budaya organisasi yang kuat dan positif memiliki dampak yang nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai di Pemerintah Kabupaten Nias Barat.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maytari et al (2021), bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan, dengan nilai t-hitung sebesar $6,774 > 1,984$ dan taraf signifikansi hasil sebesar $0,000 < 0,005$.

Ketujuh, pengaruh motivasi kerja (Y) terhadap kinerja (Z) memiliki nilai t-statistik sebesar $5,166 > 1,96$ dan p-values sebesar $0,000 < 0,05$, maka dinyatakan motivasi kerja (Y) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Z). Hal ini menegaskan bahwa motivasi kerja pegawai memainkan peran yang sangat penting dan determinan dalam mendorong peningkatan kinerja di Pemerintah Kabupaten Nias Barat. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan dedikasi, tanggung jawab, dan komitmen yang lebih besar dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya.

Analisis Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung)

Tabel 3.8. Pengaruh Tidak Langsung					
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1 -> Y -> Z	0.093	0.094	0.026	3.611	0.000
X2 -> Y -> Z	0.073	0.073	0.020	3.648	0.000
X3 -> Y -> Z	0.103	0.103	0.026	4.012	0.000

Berdasarkan data pada tabel di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

Pertama, pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap kinerja (Z) melalui motivasi kerja (Y) sebagai variabel intervening, memiliki nilai t-statistik sebesar $3,611 > 1,96$ dan p-values sebesar $0,000 < 0,05$, maka dinyatakan kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Z) melalui motivasi kerja (Y) sebagai variabel intervening. Meskipun kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja, namun kepemimpinan terbukti mampu meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan apabila dimediasi oleh motivasi kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa peran pemimpin yang efektif di Pemerintah Kabupaten Nias Barat

lebih bersifat tidak langsung, yaitu melalui kemampuannya dalam membangun dan meningkatkan motivasi kerja pegawai terlebih dahulu.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Gunawan & Syamsudin (2022) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja, dengan nilai t-statistik $3,877 > 1,96$ dengan p values sebesar $0,020 < 0,05$.

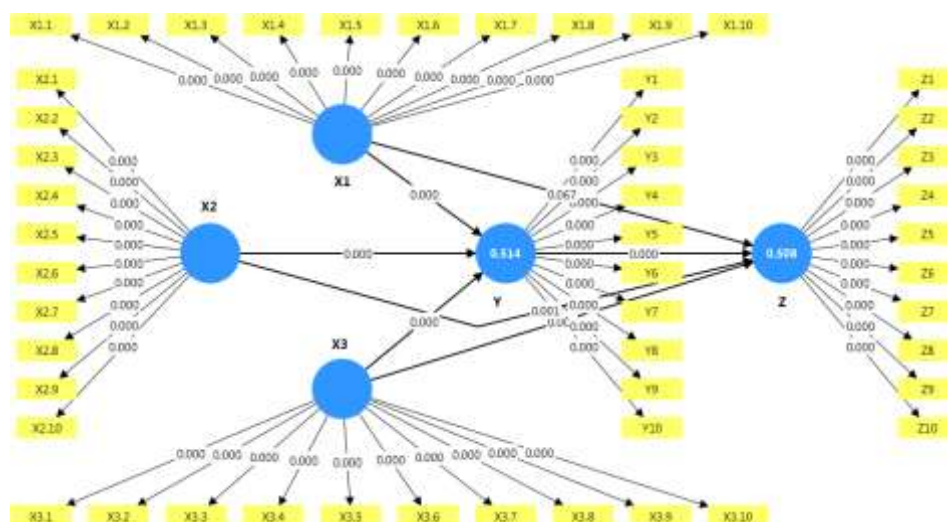
Kedua, pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Z) melalui motivasi kerja (Y) sebagai variabel intervening, memiliki nilai t-statistik sebesar $3,648 > 1,96$ dan p-values sebesar $0,000 > 0,05$, maka dinyatakan lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Z) melalui motivasi kerja (Y) sebagai variabel intervening. Temuan ini mempertegas bahwa lingkungan kerja yang baik tidak hanya berdampak langsung terhadap kinerja, tetapi juga bekerja secara tidak langsung melalui peningkatan motivasi kerja pegawai di Pemerintah Kabupaten Nias Barat. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif akan menumbuhkan semangat dan motivasi pegawai untuk bekerja lebih giat, yang pada akhirnya tercermin dalam capaian kinerja yang lebih baik.

Hasil penelitian ini menciptakan penemuan baru, hal tersebut berlatar belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Syahrinullah et al (2021) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja, dengan $P = 0,644 > 0,0050$ dengan nilai koefisien sebesar 0,018.

Ketiga, pengaruh budaya organisasi (X3) terhadap kinerja (Z) melalui motivasi kerja (Y) sebagai variabel intervening, memiliki nilai t-statistik sebesar $4,012 > 1,96$ dan p-values sebesar $0,000 > 0,05$, maka dinyatakan budaya organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Z) melalui motivasi kerja (Y) sebagai variabel intervening. Hal ini membuktikan bahwa di Pemerintah Kabupaten Nias Barat terdapat budaya organisasi yang kuat tidak hanya memberikan dampak langsung terhadap kinerja, tetapi juga secara tidak langsung mendorong peningkatan kinerja melalui penguatan motivasi kerja pegawai. Budaya organisasi yang positif menciptakan nilai-nilai bersama, norma, perilaku, dan identitas organisasi yang kuat, sehingga mampu menginternalisasi semangat dan motivasi pegawai untuk memberikan kinerja terbaik.

Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Jumadil (2023), bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening, dengan nilai t-statistik sebesar $3,538 > 1,660$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

Hasil pengujian secara keseluruhan jalur dapat dilihat pada gambar yang disajikan sebagai berikut :



Gambar 3.2. Diagram Hasil jalur Analisis Bootstrapping

4. Kesimpulan

Pertama, Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja memiliki nilai t-statistik sebesar $5,634 > 1,96$ dan p-values sebesar $0,000 < 0,05$, maka dinyatakan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi

kerja, sehingga dapat disimpulkan H_1 diterima. Kedua, pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja memiliki nilai t-statistik sebesar $4,657 > 1,96$ dan p-values sebesar $0,000 < 0,05$, maka dinyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, sehingga dapat disimpulkan H_2 diterima. Ketiga, pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja memiliki nilai t-statistik sebesar $7,008 > 1,96$ dan p-values sebesar $0,000 < 0,05$, maka dinyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, sehingga dapat disimpulkan H_3 diterima. Keempat, pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja memiliki nilai t-statistik sebesar $1,834 < 1,96$ dan p-values sebesar $0,067 > 0,05$, maka dinyatakan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja, sehingga dapat disimpulkan H_4 ditolak. Kelima, pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja memiliki nilai t-statistik sebesar $3,351 > 1,96$ dan p-values sebesar $0,001 < 0,05$, maka dinyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga dapat disimpulkan H_5 diterima. Keenam, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja memiliki nilai t-statistik sebesar $5,403 > 1,96$ dan p-values sebesar $0,000 < 0,05$, maka dinyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga dapat disimpulkan H_6 diterima. Ketujuh, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja memiliki nilai t-statistik sebesar $5,166 > 1,96$ dan p-values sebesar $0,000 < 0,05$, maka dinyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga dapat disimpulkan H_7 diterima. Dalam penelitian ini disarankan bagi Pemerintah Kabupaten Nias Barat adanya upaya pendekatan atau evaluasi gaya kepemimpinan dalam menggerakkan dan memotivasi pegawai. Memperhatikan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja, terus melakukan penguatan budaya organisasi dan perlu secara konsisten dan berkesinambungan memberikan motivasi pegawai, melalui penghargaan, pengembangan karier, pemenuhan kebutuhan kerja dan evaluasi kinerja pegawai secara komprehensif.

Reference

1. Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau : Zanafa Publishing.
2. Arsaf, T. 2024. Pengaruh kompetensi, pengendalian internal, motivasi dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Rejang Lebong Bengkulu. Tesis : Universitas Pamulang
3. Azizah, F.N. (2017). Pengaruh kepemimpinan situasional dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 4(1). <https://doi.org/10.26905/jbm.v4i1.1708>
4. Chahyowiguno, 2024. Pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Tangerang Selatan. Tesis : Universitas Pamulang.
5. Djawa, S. K., Makmur, S., Rahman, W. (2022). *Metodologi Penelitian : penulisan dan penyusunan skripsi, tesis dan disertasi*. Diva Pustaka
6. Edison, E., Yohny, A., Imas, K. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*. Bandung : Alfabeta
7. Edowai, R., Abubakar, H., & Mane, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Deiyai Provinsi Papua. *Indonesian Journal of Business and Management*, 2(2), 121-127. <https://doi.org/10.35965/jbm.v2i2.473>
8. Erliana, F. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Makmur cipta Pangan Rangkasbitung. Skripsi : Universitas Pamulang
9. Fanani, A. D. A., Martaleni, M., & Astuti, R. (2023). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Economics And Business Management Journal (EBMJ)*, 2(01), 118-129. <https://ejournal-rmg.org/index.php/EBMJ/article/view/84>
10. Fatkhurohman, A. 2024. Pengaruh kompetensi, kompensasi, pengembangan karier terhadap motivasi kerja yang berdampak pada produktivitas kerja karyawan pada PT MRT jakarta. Tesis : Universitas Pamulang.
11. Fauzi, S., & Suryani, D. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Bogor. *Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovasi*, 1(4), 104-118. <https://doi.org/10.59581/jmki-widyakarya.v1i4.764>
12. Gunawan, W., & Syamsudin, A. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja DLHKP Kabupaten Gunung Mas. *Journal of Environment and Management*, 3(1), 16-25. <https://doi.org/10.37304/jem.v3i1.4282>
13. Harahap, M.G., Radiansyah. A., Nurdin., Ihsan, A. M. N., Sampe, F., Rusmalinda, S., faridy, N., Sirojudin, H. A., Thoriq, M. R., Maulidizen, A., Marjuki, A., Devila, R., Kirana, N. K., Alimuddin, M., Mukhlisiah, R. (2023). *Pengembangan SDM : Sumber daya manusia*. Sada Kurnia Pustaka.
14. Haryani, T., Kirana, K. C., & Wiyono, G. (2022). Kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *TheJournalish: Social and Government*, 3(1), 55-74. <https://doi.org/10.55314/tsg.v3i1.234>
15. Hamsinah, H. (2021). The influence of organizational restructuring, Organizational culture and organizational commitment on employee performance at Perum LKBN ANTARA. *PINISI Discretion Review*, 4(2), 401-414. <http://eprints.unm.ac.id/id/eprint/34418>
16. Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71-80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
17. Jumadil, W., & Hasan, M. H. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pertanian Kota Tidore Kepulauan. *Jurnal Sinar Manajemen*, 10(1), 41-53. <https://doi.org/10.56338/jsm.v10i1.3069>
18. Lubis, Y., Hermanto, B., Edison, E. 2018. *Manajemen dan Riset : Sumber Daya Manusia*. Alfabeta
19. Maytari, M. E., Lubis, T., & Hardian, A. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian wilayah Kantor Bupati Serdang Bedagai. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 1(2), 205-214. <https://doi.org/10.60036/jbm.v1i2.18>
20. Mukrodi, M. (2019). Membangun motivasi kerja. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(4), 431-440. <https://doi.org/10.37481/sjr.v2i4.92>
21. Mukrodi, M. (2022). Dampak kinerja dari kepemimpinan dan motivasi karyawan. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 843-850. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i3.547>

22. Murhan, M., Rasyid, A., & Husen, S. (2024). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 4(1), 13-21. <https://doi.org/10.37531/biemr.v4i1.1555>
23. Nabawi, R (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183 <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
24. Pakpahan, B. A. S. (2022). Budaya organisasi, manajemen konflik, keadilan prosedural dan kepuasan pada pekerja. *Publica Indonesia Utama*.
25. Pemerintah Kabupaten Nias Barat. (2023) Laporan kinerja instansi Pemerintah Kabupaten Nias Barat 2023. Pemerintah Kabupaten Nias Barat. <https://niasbaratkab.go.id>
26. Pemerintah Kabupaten Nias Barat. (2024) Laporan kinerja Pemerintah Kabupaten Nias Barat 2024. (No. 000.8/943/B.ORG). Pemerintah Kabupaten Nias Barat. <https://niasbaratkab.go.id>
27. Peny, T. L. L., Gorang, A. F., & Hermayanti, H. (2023). Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan partisipatif, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(1), 710-721. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7639373>
28. Priyono. (2023). Sumber daya manusia : teori dan variabel-variabelnya (Edisi, 1). Malang : PT. Literasi Nusantara Abadi Grup
29. Purnama, H., Safitri, M., & Agustina, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 5(1), 11-20. <https://doi.org/10.24967/ekombis.v5i1.650>
30. Rahman, A. 2025. Motivasi kerja pegawai memediasi pengaruh kompetensi, disiplin dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai (pada lembaga pemasyarakatan khusus kelas IIA gunung sindur bogor). Tesis : Universitas Pamulang
31. Rusilowati, U., & Wahyudi. 2024. Pengemban SDM. PT Dewangga Energi Internasional.
32. Sabilila, R. A., & Wahyuni, D. U. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBis)*, 1(2), 226-237. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v1i2.5416>
33. Sari, N. 2023. Pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap etos kerja berdampak pada kinerja tenaga kependidikan SMA Negeri Sekota Tangerang Selatan. Tesis : Universitas Pamulang.
34. Sedarmayanti (2017). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung : CV Mandar Maju.
35. Shariyani, S., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2022). Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, komitmen organisasional, dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Sekretariat daerah Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*, 2(3), 371-386. <https://doi.org/10.33373/jmob.v2i3.4840>
36. Siagian, S. P. (2016). Teori dan praktek kepemimpinan. Jakarta: Rineka Cipta
37. Silaen, N. R., Nurlaeli, A., Asir, M., Arta, I., Siregar, L. A., Mahriani, E., ... & Widiyawati, W. (2022). Manajemen sumber daya manusia. *Widina Bhakti Persada Bandung*. <https://repository.unai.edu/id/eprint/697>
38. Sirait, E. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi pada pusat pendidikan dan pelatihan Pegawai Kementrian Pendidikan Kebudayaan, Riset dan Teknologi. Tesis : Universitas Pamulang.
39. Sugiyono. (2021). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (3th ed.). Alfabeta
40. Suherlan, H. 2024. Motivasi ditinjau dari kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi yang berdampak pada kinerja pegawai sma negeri cabang dinas pendidikan wilayah I Kabupaten Bogor. Tesis : Universitas Pamulang
41. Sujono, E. (2017). Metode penelitian administrasi dan manajemen. Deepublish
42. Sutoro, M., Mawardi, S., & Sugiarti, E. (2020). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(4), 411-420. <https://doi.org/10.37481/sjr.v3i4.267>
43. Sutrisno, E. (2020). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta : Kencana
44. Syahrinullah, S., Basalamah, S., Semmaila, B., Hasbi, H., & Gani, A. A. (2021). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan tunjangan kinerja melalui motivasi kerja terhadap kinerja pada Pemerintah Daerah Kabupaten Majene. *Jurnal Sosio Sains*, 7(2), 116-130. <https://doi.org/10.37541/sosiosains.v7i2.631>
45. Syauqi, A., & Riyadi, T. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada badan kepegawaian sumber daya manusia Kabupaten Tangerang Provinsi Banten. *Jurnal Adhikari*, 2(3), 377-391. <https://doi.org/10.53968/ja.v2i3.77>
46. Tarjo. (2019). Metode penelitian. Deepublish
47. Tiong, P. (2023). Manajemen sumber daya manusia (MSDM). Yogyakarta : Deepublish
48. Ulyanah, S., Syafrudin, E., & Hussen, S. (2021). Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Syntax Idea*, 3(10), 2243-2254. <https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v3i10.1528>
49. Winandar, A. 2024. Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, pengalaman kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Bekasi. Tesis: Universitas Pamulang
50. Wulandari, D., Farradia, Y., Hannan, S., Syamsulbahri. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia : Tinjauan Teori dan Praktik dalam Suatu Penelitian. Underline