e-JKPP

E-ISSN : 2443-1214
Program Studi Magister Ilmu Administrasi
Universitas Bandar Lampung
Vol. 10 Issue 3. 2024

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Lampung

Shondi Saputra[1], Hermawan Trihandono[2], Ani Heryani[3]

[1,2] Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Lampung
[3]STIA Tasikmalaya

Email: shondirani@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Lampung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) terhadap 72 responden yang dipilih menggunakan teknik Slovin. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner, sementara data sekunder dikumpulkan dari studi pustaka dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, dengan nilai koefisien sebesar 0,587, t-statistik sebesar 2,342, dan p-value sebesar 0,019 (< 0,05). Sebaliknya, variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, meskipun memiliki arah hubungan positif dengan koefisien sebesar 0,390, t-statistik sebesar 1,539, dan p-value sebesar 0,124 (> 0,05). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,949 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan mampu menjelaskan 94,9% variasi motivasi kerja pegawai. Kesimpulannya, peningkatan motivasi kerja pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Lampung secara signifikan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang efektif, sedangkan lingkungan kerja memerlukan perbaikan lebih lanjut agar dapat memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja.

Latar Belakang Masalah

Provinsi Lampung memiliki potensi sumber daya kelautan dan perikanan yang sangat besar, yang seharusnya dapat menjadi salah satu pilar utama dalam pembangunan ekonomi daerah. Namun, di balik potensi tersebut, sektor kelautan dan perikanan di Lampung masih menghadapi sejumlah tantangan yang kompleks. Salah satu permasalahan utama adalah maraknya aktivitas penangkapan ikan secara ilegal (illegal fishing) yang tidak hanya mengancam keberlanjutan stok ikan, tetapi juga merusak ekosistem laut secara keseluruhan. Di samping itu, keterbatasan infrastruktur, seperti pelabuhan perikanan, sarana penyimpanan hasil tangkapan, dan jalur distribusi yang belum memadai, turut menjadi hambatan dalam optimalisasi hasil perikanan. Menyadari tantangan ini, Pemerintah Provinsi Lampung terus berupaya menjalin kolaborasi dengan berbagai pihak, baik dari kalangan pemerintah pusat, swasta, maupun masyarakat, dalam merumuskan dan menerapkan kebijakan yang mendukung pengelolaan kelautan dan perikanan secara berkelanjutan. Selain itu, peningkatan dan pengembangan infrastruktur serta fasilitas pendukung lainnya juga menjadi prioritas agar distribusi hasil tangkapan dapat dilakukan secara lebih efisien dan merata (Irwana & Gunawan, 2024).

Untuk mengoptimalkan potensi yang dimiliki, diperlukan sumber daya manusia yang andal dan tangguh. Umumnya, seorang karyawan akan merasa puas dalam bekerja ketika kebutuhan dan keinginannya terpenuhi (Ryan & Deci, 2020). Selain itu, faktor lain seperti lingkungan kerja yang kondusif juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja (Cummings et al., 2018). Lingkungan kerja mencakup segala hal di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan mereka dalam menjalankan tugas (Afsar & Umrani, 2019). Lingkungan ini sebaiknya dilengkapi dengan fasilitas yang memadai guna menunjang penyelesaian pekerjaan, sehingga produktivitas dan kinerja pegawai dalam suatu instansi dapat meningkat secara maksimal (Husaini et al., 2024).

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di lokasi penelitian, ditemukan bahwa lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan atasan memiliki peranan penting dalam membentuk motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu, Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Lampung perlu memberikan perhatian serius terhadap kedua aspek tersebut demi tercapainya tujuan organisasi. Kondisi lingkungan kerja saat ini belum memenuhi harapan karyawan, ditandai dengan ruang kerja yang tidak sebanding dengan jumlah pegawai, suhu ruangan yang panas akibat kurangnya pendingin udara, hubungan antarpegawai yang kurang harmonis, serta keterbatasan sarana pendukung kerja. Selain itu, gaya kepemimpinan di instansi ini juga menjadi perhatian, di mana pelimpahan tugas hanya dibebankan kepada satu orang, komunikasi antara atasan dan bawahan tidak terjalin dengan baik, serta pimpinan kurang mampu mengendalikan emosi maupun mengarahkan bawahannya secara efektif. Peran pimpinan sangat krusial dalam menghadapi dinamika lingkungan yang terus berubah, terutama seiring kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Oleh karena itu, pimpinan dituntut untuk memiliki kompetensi yang lebih unggul dibandingkan staf pelaksana, agar mampu merespons tantangan dan memanfaatkan peluang bagi kemajuan organisasi.

Tinjauan Pustaka

Lingkungan Kerja

Dalam sebuah perusahaan, lingkungan kerja merupakan aspek penting yang harus diperhatikan oleh manajemen. Meskipun tidak terlibat secara langsung dalam proses produksi, lingkungan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap karyawan yang menjalankan proses tersebut (Mirnawati et al., 2024). Menurut (Fahlepi et al., 2024), lingkungan kerja mencakup seluruh peralatan, bahan, kondisi sekitar, metode, dan pengaturan kerja, baik individu maupun kelompok, yang memengaruhi pelaksanaan tugas. Sementara itu, (Heller et al., 2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Lingkungan kerja memiliki peran yang sangat krusial dalam mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan di suatu perusahaan. Meskipun lingkungan kerja tidak terlibat langsung dalam proses produksi, namun keberadaannya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja individu yang menjalankan proses tersebut (Ma'roef & Putri, 2019). Lingkungan kerja mencakup berbagai aspek, mulai dari alat dan bahan yang digunakan, metode dan pengaturan kerja, hingga suasana dan interaksi sosial di tempat kerja, baik dalam konteks individu maupun kelompok, sebagaimana dijelaskan oleh (Nugroho et al., 2017). Selanjutnya, (Purwandari, 2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup segala elemen di sekitar

karyawan yang mampu memengaruhi semangat dan efektivitas mereka dalam menyelesaikan tugas. (Wibowo et al., 2025) mengklasifikasikan lingkungan kerja menjadi dua dimensi utama, yakni lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi elemen-elemen seperti pencahayaan, sirkulasi udara, keamanan, suhu, kelembaban, kebisingan, getaran, bau-bauan, tata warna, dekorasi, dan musik di tempat kerja (Elizar & Tanjung, 2018). Sementara itu, aspek non fisik menitikberatkan pada kualitas hubungan sosial di lingkungan kerja, terutama hubungan antara pimpinan dan bawahan serta hubungan antar rekan kerja. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun psikososial, merupakan tanggung jawab penting manajemen dalam meningkatkan motivasi, kenyamanan, dan kinerja karyawan secara keseluruhan (Fajar et al., 2020).

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan seperangkat norma perilaku yang digunakan seseorang ketika berusaha memengaruhi perilaku orang lain (Suriyana, 2020). Seorang pemimpin perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif dan tepat agar mampu membimbing dan memengaruhi bawahannya secara positif (Handayani et al., 2019). Gaya kepemimpinan juga berperan penting dalam menentukan keberhasilan seorang pemimpin dalam memotivasi anggota timnya (Nuzulla, 2019). Seorang pemimpin tidak hanya bertugas mengatur jalannya organisasi atau perusahaan, tetapi juga harus mampu memberikan motivasi kepada bawahannya agar mereka merasa memiliki tanggung jawab bersama dalam mencapai tujuan, serta meningkatkan loyalitas terhadap organisasi (Gita & Yuniawan, 2016). Selain itu, pemimpin juga harus bersedia melayani bawahannya, sementara para bawahan dituntut untuk aktif berpartisipasi dalam pengambilan keputusan melalui penyampaian informasi, saran, dan pertimbangan (Cahyati & Adelia, 2024).

(Bestari, 2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat dinilai dari beberapa indikator penting. Pertama, kemampuan dalam mengambil keputusan secara sistematis dan tepat. Kedua, kemampuan memotivasi anggota agar mau mengerahkan tenaga, waktu, dan keahlian untuk mencapai tujuan organisasi. Ketiga, kecakapan komunikasi dalam menyampaikan ide agar mudah dipahami. Keempat, kemampuan mengendalikan bawahan secara efektif untuk memastikan tugas terlaksana dengan baik. Kelima, sikap tanggung jawab terhadap tugas dan bawahan. Terakhir, kemampuan mengendalikan emosi yang mendukung stabilitas dan keberhasilan dalam kepemimpinan.

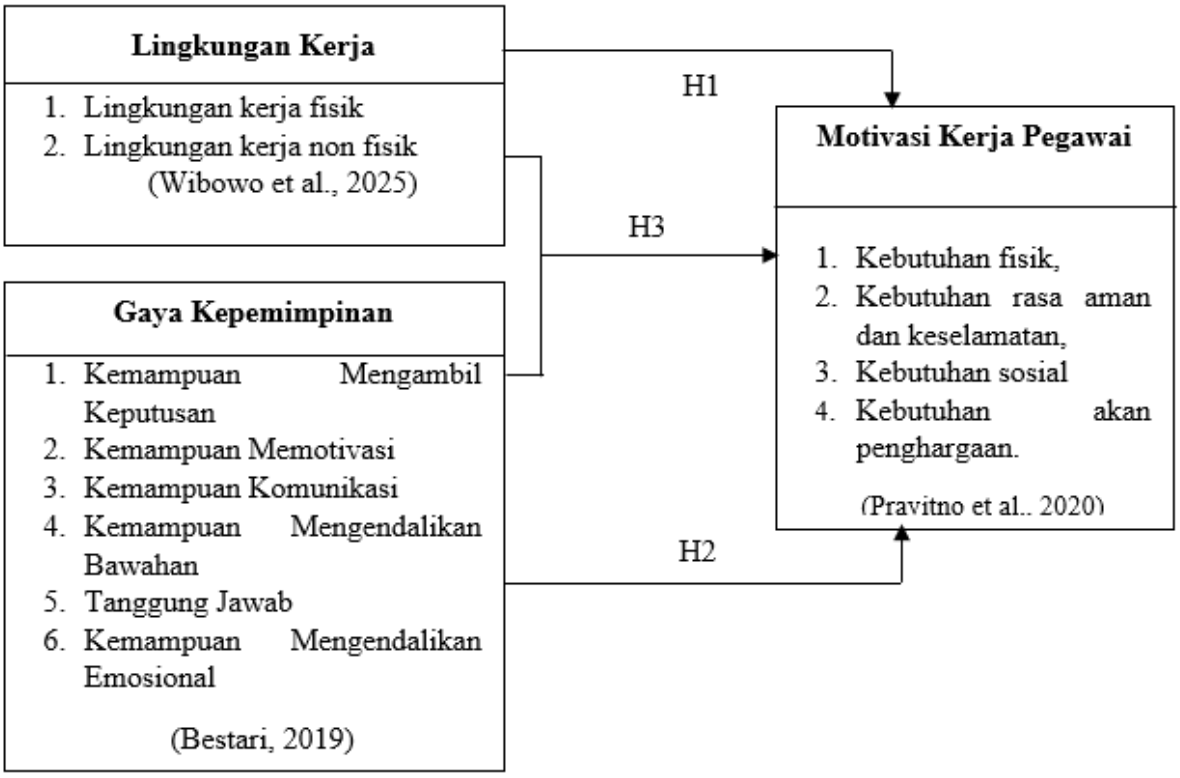
Motivasi Kerja

Menurut (Barusman et al., 2024), motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang mampu menggerakkan dan membangkitkan semangat seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Dorongan ini bertujuan agar individu mau bekerja sama, bertindak secara efektif, dan terintegrasi dengan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk mencapai kepuasan kerja. Senada dengan itu, (Fachururozi et al., 2024) menyatakan bahwa motivasi adalah salah satu faktor utama yang memengaruhi perilaku manusia. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan batiniah, keinginan, atau kebutuhan yang mendorong seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi dorongan internalnya (Samad et al., 2022). Ketika individu termotivasi, akan cenderung bertindak dengan cara-cara tertentu yang mengarah pada hasil optimal. Dalam konteks dunia kerja, motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang

memiliki tingkat motivasi tinggi umumnya menunjukkan produktivitas kerja yang lebih baik, apalagi jika perusahaan turut memberikan dukungan terhadap pelaksanaan tugas mereka (Wahyudi & Tupti, 2019).

(Prayitno et al., 2020) juga mengemukakan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh beberapa kebutuhan yang menjadi perhatian perusahaan dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan. Kebutuhan-kebutuhan tersebut meliputi kebutuhan fisik, kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, serta kebutuhan akan penghargaan. Selain itu, terdapat beberapa prinsip penting yang perlu diterapkan dalam rangka memotivasi karyawan, antara lain melibatkan karyawan dalam partisipasi aktif, menjalin komunikasi yang baik, memberikan pengakuan atas kontribusi yang diberikan oleh bawahan, mendelegasikan wewenang secara tepat, serta menunjukkan perhatian terhadap kondisi dan kebutuhan karyawan.

Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pikir

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis menggunakan Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS). Teknik SEM-PLS dipilih karena kemampuannya dalam mengolah data yang tidak harus memenuhi asumsi distribusi normal multivariat, menjadikannya sebagai alternatif yang efektif dalam menganalisis hubungan antara variabel laten (Farooq et al., 2018). Penggunaan SEM-PLS dalam penelitian ini memungkinkan peneliti untuk menguji secara simultan hubungan kausal antar variabel laten yang tersusun dari beberapa indikator yang diukur secara empiris. Hal ini penting mengingat kompleksitas hubungan antar variabel yang diteliti dalam konteks ini tidak dapat dianalisis secara optimal dengan metode statistik konvensional.

Selain itu, SEM-PLS juga memberikan hasil estimasi yang robust meskipun jumlah sampel relatif kecil, sehingga sangat sesuai dengan kondisi penelitian ini.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner, yang dirancang berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian. Sedangkan data sekunder dikumpulkan melalui studi pustaka dan penelusuran berbagai sumber literatur ilmiah, dokumen kebijakan, dan laporan relevan lainnya yang mendukung kerangka teori serta konteks permasalahan yang dikaji. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh individu yang memenuhi kriteria sebagai responden yang relevan dengan topik penelitian, dengan jumlah total sebanyak 88 orang. Untuk menentukan jumlah sampel yang representatif, peneliti menggunakan rumus Slovin dengan tingkat presisi yang telah ditentukan, sehingga diperoleh sampel sebanyak 72 responden. Sampel ini dianggap memadai untuk dilakukan analisis SEM-PLS, yang secara teknis dapat bekerja optimal pada sampel kecil hingga sedang, tergantung pada kompleksitas model.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan dua pendekatan utama, yaitu melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang telah ditentukan sebagai sampel, dan studi pustaka terhadap sumber-sumber ilmiah yang relevan. Kuesioner disusun dengan menggunakan skala pengukuran Likert yang bertingkat, guna memudahkan analisis data kuantitatif secara numerik. Sedangkan studi pustaka dilakukan untuk mendalami kerangka konseptual dan memperoleh pemahaman yang komprehensif terhadap variabel-variabel yang diteliti serta keterkaitannya dengan penelitian sebelumnya.

Hasil dan Pembahasan

Evaluasi Outer Model atau Measurement Model

Evaluasi akhir terhadap model outer dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel X1 (Gaya Kepemimpinan) direpresentasikan oleh 12 indikator, variabel X2 (Lingkungan Kerja Karyawan) oleh 9 indikator, dan variabel Y (Motivasi Karyawan) oleh 13 indikator. Proses analisis menggunakan SmartPLS dilakukan melalui beberapa tahapan untuk mengukur validitas dan reliabilitas model reflektif. Evaluasi terhadap model dilakukan dengan menggunakan empat kriteria utama, yaitu: Cronbach's Alpha untuk mengukur konsistensi internal, Composite Reliability untuk menilai reliabilitas konstruk secara keseluruhan, Average Variance Extracted (AVE) untuk menilai validitas konvergen, dan pengujian loading faktor untuk memastikan setiap indikator memiliki kontribusi signifikan terhadap konstruk yang diwakilinya. Keempat kriteria ini menjadi acuan utama dalam memastikan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan telah memenuhi standar validitas dan reliabilitas dalam penelitian kuantitatif berbasis model struktural.

a. *Convergent Validity*

Untuk menguji validitas konvergen (convergent validity), digunakan nilai outer loading atau faktor muat dari setiap indikator. Sebuah indikator dinyatakan memenuhi kriteria validitas konvergen yang baik apabila memiliki nilai outer loading lebih besar dari 0,70. Nilai ini menunjukkan bahwa indikator tersebut memiliki korelasi yang kuat dengan konstruk atau variabel laten yang diukurnya. Berikut disajikan nilai outer loading masing-masing indikator yang merepresentasikan variabel-variabel dalam penelitian ini:

Tabel 1. Outer Loading Variabel Gaya Kepemimpinan

Instrumen	Outer Loadings	Keterangan
X1.1	0,791	Valid
X1.2	0,850	Valid
X1.3	0,792	Valid
X1.4	0,907	Valid
X1.5	0,829	Valid
X1.6	0,864	Valid
X1.7	0,850	Valid
X1.8	0,907	Valid
X1.9	0,839	Valid
X1.10	0,852	Valid
X1.11	0,882	Valid
X1.12	0,722	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Hasil pengolahan data menggunakan perangkat lunak SmartPLS ditampilkan pada tabel 1. Seluruh nilai outer loading yang menunjukkan korelasi antara masing-masing indikator dengan konstruknya berada di atas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki kontribusi signifikan terhadap konstruk yang diukurnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan telah memenuhi kriteria validitas konvergen.

Tabel 2. Outer Loading Variabel Lingkungan Kerja Karyawan

Instrumen	Outer Loadings	Keterangan
X2.1	0,886	Valid
X2.2	0,922	Valid
X2.3	0,876	Valid
X2.4	0,854	Valid
X2.5	0,910	Valid
X2.6	0,897	Valid
X2.7	0,845	Valid
X2.8	0,821	Valid
X2.9	0,866	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Hasil pengolahan data menggunakan perangkat lunak SmartPLS ditampilkan pada tabel 2. Seluruh nilai outer loading yang menunjukkan korelasi antara masing-masing indikator dengan konstruknya berada di atas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki kontribusi signifikan terhadap konstruk yang diukurnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan telah memenuhi kriteria validitas konvergen.

Tabel 3. Outer Loading Variabel Motivasi Karyawan

Instrumen	Outer Loadings	Keterangan
Y1	0,847	Valid
Y2	0,708	Valid
Y3	0,866	Valid
Y4	0,895	Valid
Y5	0,736	Valid
Y6	0,708	Valid
Y7	0,772	Valid
Y8	0,823	Valid
Y9	0,838	Valid
Y10	0,751	Valid
Y11	0,862	Valid
Y12	0,708	Valid
Y13	0,864	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Hasil pengolahan data menggunakan perangkat lunak SmartPLS ditampilkan pada tabel 3. Seluruh nilai outer loading yang menunjukkan korelasi antara masing-masing indikator dengan konstruknya berada di atas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki kontribusi signifikan terhadap konstruk yang diukurnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan telah memenuhi kriteria validitas konvergen.

b. *Discriminant Validity*

Validitas diskriminan dapat diukur melalui metode Average Variance Extracted (AVE), di mana setiap indikator dikatakan memenuhi kriteria valid apabila nilai AVE-nya melebihi 0,5. Nilai ini menunjukkan bahwa konstruk mampu menjelaskan lebih dari setengah varians indikator-indikatornya, sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk tersebut memiliki validitas diskriminan yang memadai.

Tabel 4. *Metode Average Variance Extracted (AVE)*

	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,709	Valid
Lingkungan Kerja Karyawan	0,767	Valid
Motivasi Karyawan	0,642	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel 4, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria discriminant validity yang baik. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Average Variance Extracted (AVE) masing-masing variabel yang seluruhnya melebihi ambang batas minimum 0,5. Secara spesifik, variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai AVE sebesar 0,709, variabel Lingkungan Kerja Karyawan sebesar 0,767, dan variabel Motivasi Kerja sebesar 0,642. Nilai-nilai tersebut mencerminkan bahwa konstruk-konstruk yang diukur

memiliki kemampuan yang cukup kuat dalam menjelaskan varians indikator-indikatornya masing-masing, sehingga validitas diskriminan antar variabel dapat dinyatakan terpenuhi secara statistik.

c. Uji Composite Realibility

Composite Reliability merupakan indikator yang digunakan untuk mengukur konsistensi internal dari masing-masing indikator dalam satu variabel. Suatu variabel dinyatakan memiliki reliabilitas yang baik apabila nilai Composite Reliability-nya melebihi ambang batas 0,70. Nilai di atas angka tersebut menunjukkan bahwa indikator-indikator yang membentuk variabel tersebut memiliki tingkat konsistensi yang tinggi dan dapat diandalkan dalam mengukur konstruk yang dimaksud. Berikut ini disajikan nilai Composite Reliability dari masing-masing variabel dalam penelitian ini:

Tabel 5. ***Composite Reliability***

	Composite Reliability	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,964	Reliable
Lingkungan Kerja Karyawan	0,962	Reliable
Motivasi Karyawan	0,960	Reliable

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel 5, terlihat bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai Composite Reliability (CR) yang melebihi ambang batas 0,70, yang merupakan indikator bahwa instrumen yang digunakan memiliki konsistensi internal yang sangat baik. Variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai CR sebesar 0,964, Lingkungan Kerja Karyawan sebesar 0,962, dan Motivasi Karyawan sebesar 0,960. Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi, sehingga instrumen pengukuran yang digunakan dapat dianggap andal dalam mengukur masing-masing konstruk yang dimaksud.

d. *Cronbach's Alpha*

Pengujian reliabilitas melalui nilai Composite Reliability dapat diperkuat dengan menggunakan indikator tambahan berupa nilai Cronbach's Alpha. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70, yang menunjukkan konsistensi internal yang baik antar indikator dalam mengukur konsep yang sama. Adapun nilai Cronbach's Alpha dari masing-masing variabel dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

Tabel 6. ***Cronbach's Alpha***

	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,962	Reliable
Lingkungan Kerja Karyawan	0,962	Reliable
Motivasi Karyawan	0,953	Reliable

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel 6, diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk seluruh variabel penelitian berada di atas ambang batas keandalan yang disarankan, yaitu

> 0,70. Secara rinci, variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,962, variabel Lingkungan Kerja Karyawan juga menunjukkan nilai yang sama sebesar 0,962, dan variabel Motivasi Karyawan memperoleh nilai sebesar 0,953. Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur ketiga variabel tersebut memiliki konsistensi internal yang sangat tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memenuhi kriteria reliabilitas yang baik.

Coefficient Determination (R^2)

Nilai koefisien determinasi (R-square) digunakan untuk menunjukkan sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variasi atau perubahan pada variabel dependen dalam suatu model penelitian. Semakin tinggi nilai R-square, semakin besar proporsi pengaruh yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan menggunakan perangkat lunak SmartPLS, diperoleh nilai R-square sebagaimana diuraikan berikut ini:

Tabel 7. Koefisien Determinasi

	R Square (R^2)	R Square Adjusted
Motivasi Karyawan	0,949	0,947

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 7 melalui nilai R-Square, diketahui bahwa variabel X1 (Gaya Kepemimpinan) dan X2 (Lingkungan Kerja Karyawan) secara simultan mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel Y (Motivasi Karyawan) sebesar 0,949 atau setara dengan 94,9%. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut memiliki kontribusi yang sangat kuat dalam memengaruhi tingkat motivasi karyawan. Sementara itu, sisanya sebesar 5,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini yang tidak dianalisis lebih lanjut.

Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan, pengujian hipotesis dalam model pengukuran digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana indikator-indikator yang merepresentasikan masing-masing variabel yaitu X1 (Gaya Kepemimpinan) dan X2 (Lingkungan Kerja Karyawan) memiliki signifikansi secara statistik. Proses pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung dari masing-masing indikator terhadap nilai t-tabel yang relevan. Selain itu, p-value turut dianalisis untuk memperkuat interpretasi terhadap tingkat signifikansi tersebut. Berikut ini disajikan hasil t-hitung dan p-value dari masing-masing indikator yang diuji:

Tabel 8. Path Coefficients Teknik Boostrapping

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
X1->Y	0,587	0,592	0,251	2,342	0,019
X2->Y	0,390	0,387	0,254	1,539	0,124

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 8, nilai t-statistik untuk pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi karyawan sebesar 2,342, yang lebih tinggi dari nilai t-tabel sebesar 1,967. Dengan nilai koefisien pengaruh sebesar 0,587 dan p-value sebesar 0,019 (lebih kecil dari 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara

positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan. Artinya, semakin efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja karyawan. Sebaliknya, nilai t-statistik untuk pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi karyawan hanya sebesar 1,539, yang berada di bawah t-tabel (1,967). Nilai koefisien pengaruhnya adalah 0,390 dengan p-value sebesar 0,124, yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pada tingkat signifikansi 95%, lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi karyawan dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di lingkungan Sekretariat dan Bidang pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Lampung, diperoleh beberapa temuan penting terkait hubungan antara lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja pegawai. Temuan pertama menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap motivasi pegawai, meskipun pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 1,539 yang lebih kecil dari t-tabel sebesar 1,967, serta P-value sebesar 0,124 yang melebihi ambang signifikansi 0,05. Meski demikian, arah hubungan yang positif dengan koefisien sebesar 0,390 mengindikasikan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja yang dirasakan pegawai, maka cenderung akan meningkatkan motivasi kerja mereka, walaupun peningkatan tersebut belum cukup kuat untuk dinyatakan signifikan secara statistik pada tingkat kepercayaan 95%. Sementara itu, variabel gaya kepemimpinan menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 2,342 yang lebih besar dari t-tabel 1,967, serta P-value sebesar 0,019 yang berada di bawah batas signifikansi 0,05. Besarnya pengaruh yang ditunjukkan melalui koefisien regresi sebesar 0,587 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dan sesuai harapan mampu mendorong peningkatan motivasi kerja secara signifikan pada pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Lampung. Secara keseluruhan, kombinasi antara lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan menunjukkan pengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai. Artinya, ketika keduanya berada dalam kondisi yang baik lingkungan kerja yang mendukung serta kepemimpinan yang inspiratif maka akan berdampak pada peningkatan motivasi kerja pegawai di instansi tersebut.

Daftar Pustaka

Afsar, B., & Umrani, W. A. (2019). Transformational leadership and innovative work behavior. *European Journal of Innovation Management*, *23*(3), 402–428. https://doi.org/10.1108/EJIM-12-2018-0257

Barusman, A. R. P., Pranata, T. H., Agustina, M., Maulana, I., Oktaviannur, M., & Heldan, E. (2024). The Influence of Motivation, Work Environment and Work Professionalism on Employee Performance at the Office of The Regional Development Planning Agency of West Tulang Bawang Regency. *Journal of Administration, Policy and Service Integration*, *1*(1), 85–96. http://journal.ubl.ac.id/index.php/japsi

Bestari, P. (2019). *Peranan Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Karyawan*.

Cahyati, I. K., & Adelia, M. (2024). Kepemimpinan dan Budaya Organisasi: Kunci Optimalisasi Kinerja di Tempat Kerja. *Indonesian Journal of Public Administration Review*, *1*(3), 1–14. https://doi.org/10.47134/par.v1i3.2550

Cummings, G. G., Tate, K., Lee, S., Wong, C. A., Paananen, T., Micaroni, S. P. M., & Chatterjee, G. E. (2018). Leadership styles and outcome patterns for the nursing workforce and work environment: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, *85*, 19–60.

Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh pelatihan, kompetensi, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *1*(1), 46–58.

Fachururozi, K., Syahputra, N., Sari, D. P., Heldan, E., & Suharyo, A. (2024). The Impact of Employee Quality and Work Discipline on Productivity: A Case Study of the Bandar Lampung Madya Tax Services Office. *ICEBFG Proceedings 2024: Papers from the 6th ICEBFG Conference*, 120–125.

Fahlepi, R., Syekh, S., & Sudirman, S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, *9*(2), 1078–1088. https://doi.org/10.33087/jmas.v9i2.2037

Fajar, A., Remmang, H., & Menne, F. (2020). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Makassar. *Indonesian Journal of Business and Management*, *2*(1), 21–27. https://doi.org/10.35965/jbm.v2i1.174

Farooq, M. S., Salam, M., Fayolle, A., Jaafar, N., & Ayupp, K. (2018). Impact of service quality on customer satisfaction in Malaysia airlines: A PLS-SEM approach. *Journal of Air Transport Management*, *67*, 169–180. https://doi.org/10.1016/j.jairtraman.2017.12.008

Gita, R., & Yuniawan, A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bpr Arta Utama Pekalongan). *JURNAL STUDI MANAJEMEN ORGANISASI*, *13*(2), 161. https://doi.org/10.14710/jsmo.v13i2.13407

Handayani, Y., Butarbutar, M., Wijaya, A., & Chandra, E. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia (Persero) Pematangsiantar dengan motivasi sebagai variabel intervening. *Maker: Jurnal Manajemen*, *5*(2), 72–84.

Heller, B., Amir, A., Waxman, R., & Maaravi, Y. (2023). Hack your organizational innovation: literature review and integrative model for running hackathons. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, *12*(1), 1–24. https://doi.org/10.1186/s13731-023-00269-0

Husaini, A., Zahari, M., & Akbar, A. (2024). The Influence of Leadership Style and Work Environment on Motivation and Its Impact on Employee Performance. *Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting*, *5*(5), 4715–4724. https://doi.org/10.38035/dijefa.v5i5.3271

Irwana, S., & Gunawan, H. (2024). YUME : Journal of Management Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Kantor Kecamatan Bangkala Barat. *YUME : Journal of Management*, *7*(3), 191–207.

Ma'roef, M., & Putri, A. P. K. (2019). The Relationship Of Leukocyturia On The Incidence of Prominent Rupture of The Membrane in Preterm Pregnancy at the General Hospital of The University of Muhammadiyah Malang. *Saintika Medika*, *15*(2), 139–145. https://doi.org/10.22219/sm.vol15.smumm2.10663

Mirnawati, S., Idris, M., & Azhari, A. (2024). Nobel Managment Review Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Luwu. *NOBEL MANAGMENT REVIEW*, *5*, 184–198. https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/NMaR

Nugroho, A. B., Firmansyah, E., & Suharyanto. (2017). Single Phase Full Bridge Inverter Control as Reactive Power Compensator. *IJITEE*, *1*(4), 117–124.

Nuzulla, A. M. (2019). Pengaruh Remunerasi, Kompensasi Non Finansial, dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Ekobis Dewantara*, *2*(1), 50–63.

Prayitno, J. H., Mawung, A. S., & Syamsudin, A. (2020). Pengaruh Kompetensi, Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Tengah. *Journal of Environment and Management*, 91–201.

Purwandari, K. P. (2023). Efektivitas Kompres Hangat Jahe Merah Dan Serai Terhadap Nyeri Rheumatoid Arthritis Pada Lansia Di Desa Balepanjang. *Jurnal Keperawatan GSH*, *12*(2), 7–13.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, *61*. https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860

Samad, A., Firman, A., & Arfan, H. H. (2022). Pengaruh Diklat, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kabupaten Majene. *Cash Flow Jurnal Manajemen*, *1*(1), 78–91.

Suriyana, N. (2020). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Motivasi, Komunikasi, Dan Gaya Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, *2*(1), 389–412.

Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(1), 31–44.

Wibowo, E. W., Rahayu, S., & Fitrianty, R. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Tenaga Kependidikan Uin Sunan Ampel Surabaya. *EDUNOMIKA*, *9*(1), 1–23.