

SOETOMO BUSINESS REVIEW

VOLUME 1

EDITION 2

Page 127 - 132

Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui lingkungan kerja pada dinas kelautan dan perikanan provinsi jawa timur

R. Dwi Suryanto

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dr. Soetomo Surabaya
dsuryanto5773@gmail.com

Abstrak Tujuan penelitian untuk menganalisis gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. Untuk menganalisis lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. Untuk menganalisis gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap lingkungan kerja karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur, dan Untuk menganalisis gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja melalui lingkungan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. Sampel pada penelitian ini berjumlah 125 pegawai di lingkungan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. Hasil penelitian ini menunjukkan Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan memiliki pengaruh secara signifikan positif terhadap lingkungan kerja pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan memiliki korelasi yang signifikan positif dengan lingkungan kerja. Lingkungan kerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. Hal ini menjelaskan bahwa antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki korelasi yang positif dan signifikan. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan memiliki pengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur, dan Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan memiliki pengaruh secara tidak langsung yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan melalui lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki peran yang signifikan dalam memediasi hubungan kasualitas antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur.

Keyword: gaya kepemimpinan; motivasi kerja; lingkungan kerja; kinerja.

PENGANTAR

Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah para pegawai atau karyawan pada sebuah organisasi, maka dari itu organisasi harus memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif dan efisien, sumber manusia merupakan intangible assets yang sangat penting dalam organisasi (Indrasari, 2017).

Pengembangan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Jika sumber daya manusiannya sudah baik dan sudah terpenuhi apa yang dibutuhkan maka kinerja karyawan akan meningkat dan tujuan organisasi akan dapat dicapai dengan semaksimal mungkin. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain: gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Untuk mengelola dan mengendalikan berbagai fungsi subsistem dalam organisasi agar tetap konsisten dengan tujuan organisasi

dibutuhkan peran seorang pemimpin, karena kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini dimana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya dan kesadaran para pengikutnya. Gaya kepemimpinan yang bisa memotivasi karyawan dan bisa membangun lingkungan kerja yang baik, maka akan berdampak baik pula untuk peningkatan kinerja karyawan.

Kajian Teoritis

Kajian Teoritis dan Hipotesis

Kinerja diaman hasil kerja yang telah dilakukan menuai prestasi sesuai dengan regulasi yang ditetapkan organisasi perusahaan. Pada umumnya kinerja tidak hanya tentang pencapaian tetapi bagaimana proses kinerja dilakukan.

Kinerja tinggi yang dihasilkan oleh karyawan akan membantu perusahaan dalam proses pencapaian tujuannya. Sutrisno mengungkapkan bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja (Sutrisno, 2009). Sedangkan menurut Mangkunegara pengertian kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara & Prabu, 2000). Rivai menyebutkan kinerja atau prestasi kerja adalah pencapaian seseorang secara keseluruhan selama waktu yang telah ditentukan di dalam melaksanakan tugas yang dibandingkan dengan kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Rivai, 2005).

Pengertian kerja menurut Moeheriono yaitu kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, 2014).

Berdasarkan pada teori diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Motivasi sebuah proses yang dimana seseorang diberi energi, diarahkan dan berkelanjutan untuk memperoleh tujuan yang dicapai. Motivasi juga sebagai dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intesitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan (Robbins & Coutler, 2012). Motivasi kerja berfokus pada bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka terpacu untuk bekerja keras dengan memberikan Bagus tidaknya dipebgaruhi oleh tiga elemen sebagai berikut: *ekspektasi* keberhasilan pada tugas, *instrumentalis* yaitu penilaian tentang apa yang akan terjadi jika berhasil dalam melakukan suatu tugas dan valensi yaitu respon terhadap *outcome* seperti perasaan positif, netral, atau negatif. Pada umumnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, yang akan menimbulkan motivasi semangat kerja dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

Motivasi adalah pemberian dorongan yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2017). Keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis (Siagian, 2017). Motivasi merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai. Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli diatas, motivasi

merupakan suatu keahlian untuk dapat mempengaruhi seseorang untuk dapat bekerja dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan (Rivai, 2005).

Dijelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan psikologis, sosial, dan fisik dalam suatu organisasi perusahaan yang nantinya secara alamiah berpengaruh terhadap terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Semesta atau juga disebut dengan kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam kaitannya, manusia akan selalu beraktifitas atau dengan kata lain berusaha untuk mengenali lingkungan atau beradaptasi dengan keadaan di lingkungan sekitarnya. Juga dijelaskan ketika halnya melakukan aktifitas pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak bisa dipisahkan dengan pengaruh alam, keadaan sekitar di tempat mereka bekerja Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja (Susilo et al., 2020). Manusia yang bersatus karyawan tidak dapat dipungkuri pasti akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja fenomena dimana sesuatu yang ada di area kerja akan mempengaruhi untuk menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedarmayanti (2011:28) menjelaskan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

- a. Lingkungan kerja fisik
- b. Lingkungan kerja non fisik

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif biasa disebut dengan cara angka yang telah terhitung. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berfungsi meneliti sebuah populasi atau sebuah sampel, untuk mengambil sampel biasanya dilakukan dengan cara acak, pengumpulan semua data menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data yang bersifat statistik yang bertujuan menguji sebuah hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018).

Populasi dan sampel adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah semua pegawai di lingkungan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. berjumlah 125 pegawai, sampel adalah semua pegawai sejumlah 125 pegawai.

Dalam pengambilan sampel dengan teknik sampling sensus yaitu mengambil sampel berdasarkan jumlah populasi yang ada. Model pengukuran menunjukkan bagaimana variabel manifes (indikator) merepresentasikan variabel laten untuk diukur yaitu dengan menguji validitas dan reliabilitas variabel laten melalui analisis faktor konfirmatori. Penelitian ini akan menguji validitas konstruk dengan melihat validitas konvergen. Validitas konvergen akan didapat dalam pengolahan SEM pada AMOS dengan melihat nilai *factor loading* atau disebut juga parameter lambda (λ). Nilai *factor loading* yang tinggi menunjukkan bahwa indikator konvergen pada satu titik. Selanjutnya dalam SEM, terdapat nilai *squared multiple correlations* yaitu kuadrat nilai korelasi antar variabel dengan indikatornya. Selanjutnya nilai tersebut dikalikan dengan 100%, hasil persentase tersebut menunjukkan apakah indikator dapat menjelaskan konstruk atau tidak, sedangkan sisa persentase dijelaskan oleh *unique factor*, dalam hal ini adalah bagian ini memuat langkah peneliti dalam melakukan penelitian atau rancangan/ desain penelitian yang meliputi subjek penelitian (populasi dan sampel), definisi operasional atau konseptual variabel penelitian, ruang lingkup penelitian, metoda pengambilan sampel, sampai dengan teknik pengolahan data, yang disajikan dalam bentuk paragraf-paragraf (hindari *bullet* dan *numbering*) secara lengkap dan padat. Semua kutipan harus menyertakan sumbernya dan harus dicantumkan dalam bagian Referensi.

Analisis Data dan Pembahasan

Confirmatory Factor Analysis (CFA) dengan IBM SPSS AMOS 23 telah dilakukan dalam penelitian ini untuk mengevaluasi validitas dari setiap indikator pernyataan dari

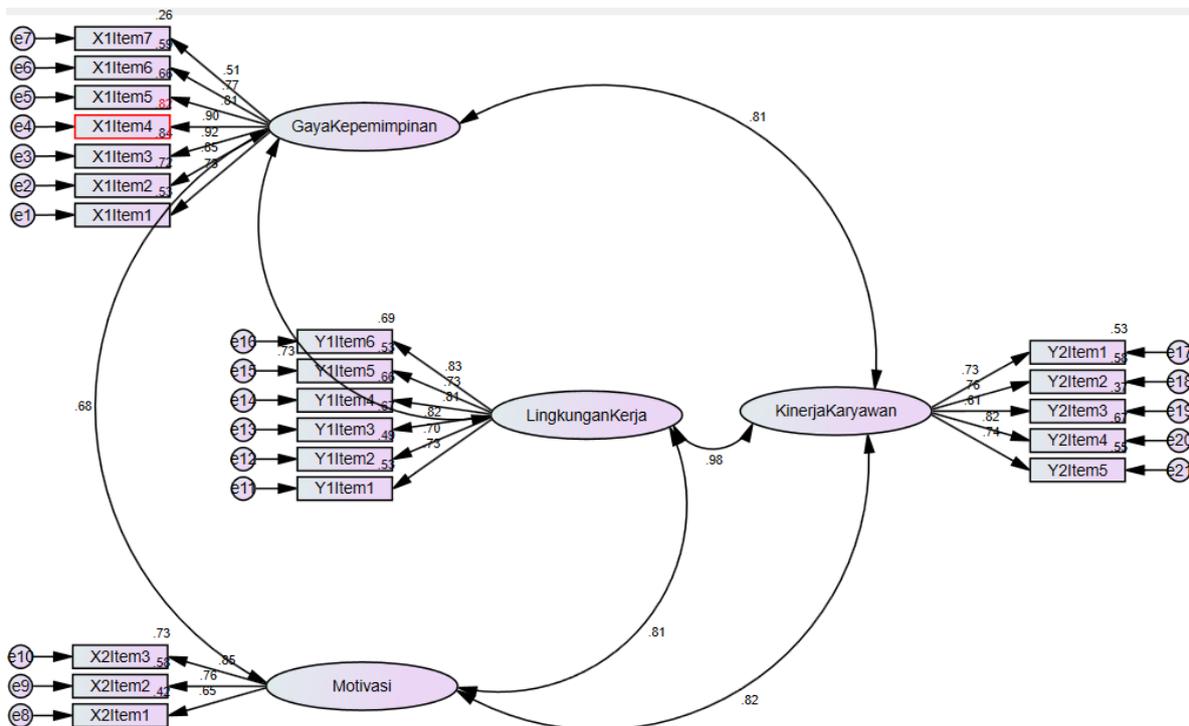
masing-masing variabel. Sedangkan, uji reliabilitas menggunakan IBM SPSS 26 juga telah dilakukan untuk mengevaluasi apakah semua variabel yang menjadi fokus dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 1. Nilai Indeks Kecocokan Model CFA

Index of fit	CMIN/DF	GFI	NFI	RFI	IFI	TLI	CFI	RMR	RMSEA
Nilai	1,703	0,84	0,88	0,843	0,94	0,93	0,94	0,04	0,075

Tabel 1 menunjukkan nilai indeks kecocokan model CFA dengan data yang digunakan dalam penelian ini, hasil yang diperoleh menunjukkan nilai CMIN/DF sebesar 1,703 (<3) yang menunjukkan nilai kecocokan model yang baik, nilai GFI sebesar 0,84 yang menunjukkan nilai kecocokan model yang bisa diterima, nilai NFI sebesar 0,88 yang menunjukkan nilai kecocokan model yang bisa diterima, nilai RFI sebesar 0,843 yang menunjukkan nilai kecocokan model yang bisa diterima, nilai IFI sebesar 0,94 (>0,9) yang menunjukkan nilai kecocokan model yang baik, nilai TLI sebesar 0,93 (>0,9) yang menunjukkan nilai kecocokan model yang baik, nilai CFI sebesar 0,94 (>0,9) yang menunjukkan nilai kecocokan model yang baik, nilai RMR sebesar 0,04 (<0,08) yang menunjukkan nilai kecocokan model yang baik, dan nilai RMSEA sebesar 0,075 (<0,08) yang menunjukkan nilai kecocokan model dengan data yang digunakan dalam kategori yang baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model CFA dalam penelitian ini memiliki nilai kecocokan yang baik dengan data yang digunakan dalam penelitian ini.

Contoh Penyajian Gambar



Gambar 1. Model CFA yang telah dilakukan menggunakan IBM SPSS Amos 23.0

DISKUSI

Dari hasil survei yang telah dilakukan dalam penelitian ini, hasil analisis demografi responden menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki dengan mayoritas usia responden berkisar antara 20-30 tahun dan 31-35 tahun, kemudian dari informasi terkait tingkat Pendidikan responden secara mayoritas memiliki tingkat Pendidikan

Strata-1 (S1). Selain itu, mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki waktu lama bekerja secara mayoritas yaitu berkisar antara 5-10 tahun.

Hasil dari analisis deskriptif pada masing-masing variabel yang menjadi fokus dalam penelitian ini menunjukkan bahwa setiap variabel yang diteliti yaitu: gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan termasuk dalam kategori yang sangat baik. Artinya, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Timur sudah sangat baik.

Berdasarkan hasil uji hipotesis. Hasil penelitian menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan positif terhadap lingkungan kerja. Selanjutnya, hasil dalam penelitian ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Terakhir, hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan melalui lingkungan kerja.

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini mendukung temuan dari penelitian-penelitian sebelumnya, Bryan Johannes Tampi (2014) menjelaskan dalam hasil penelitiannya bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya, Maria Rini Kustrianingsih, Maria Magdalena Minarsih, Leonardo Budi Hasiolan (2016) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selain itu, A. Aji Tri Budianto dan Amelia Katini (2015) mengemukakan dalam penelitian yang mereka lakukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian, Nokwanda Khoza, Nishika Chetty, dan Anis Mahomed Karodia (2016) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut, Memoona Zareen, Kirran Razzaq, Baharudin G, dan Mujtaba (2015) melakukan penelitian yang hasilnya menjelaskan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini, dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu:

1. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan memiliki pengaruh secara signifikan positif terhadap lingkungan kerja pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan memiliki korelasi yang signifikan positif dengan lingkungan kerja. Artinya, jika Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Timur meningkatkan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan, maka lingkungan kerja pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Timur juga akan meningkat menjadi lebih baik.
2. Lingkungan kerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. Hal ini menjelaskan bahwa antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki korelasi yang positif dan signifikan. Dengan demikian, jika Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Timur meningkatkan lingkungan kerja, maka kinerja karyawan pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Timur juga akan meningkat menjadi lebih baik.
3. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan memiliki pengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan memiliki korelasi yang signifikan positif dengan kinerja karyawan. Artinya, jika Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Timur meningkatkan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan, maka kinerja karyawan pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Timur juga akan meningkat menjadi lebih baik.
4. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan memiliki pengaruh secara tidak

langsung yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan melalui lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki peran yang signifikan dalam memediasi hubungan kausalitas antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan di Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Timur.

REFERENSI

- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Indrasari, M. (2017). The Effect Of Organizational Culture, Environmental Work, Leadership Style On The Job Satisfaction And Its Impact On The Performance Of Teaching In State Community Academy Bojonegoro. *Sinergi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 7(1).
- Mangkunegara, A., & Prabu, A. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Bandung: PT Remaja Rosdakarya*.
- Moehariono. (2014). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi.pdf. In *PT Rajagrafindo Persada*.
- Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0013666>
- Robbins, S. P., & Coutler, M. (2012). Management. In *Angewandte Chemie International Edition*. [https://doi.org/10.1002/1521-3773\(20010316\)40:6<9823::AID-ANIE9823>3.3.CO;2-C](https://doi.org/10.1002/1521-3773(20010316)40:6<9823::AID-ANIE9823>3.3.CO;2-C)
- Siagian, S. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Penerbit CV. Alfabeta.
- Susilo, D., Putranto, T. D., Neu, M. T. L. M., & Navarro, C. J. S. (2020). NAGEKEO WOMEN'S CULTURAL STRUGGLE AS A FLORES SUB-CULTURE AGAINST THE FLOW OF CIVILIZATION'S PROGRESS. *Bricolage : Jurnal Magister Ilmu Komunikasi*, 6(01), 001. <https://doi.org/10.30813/bricolage.v6i01.2064>
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi, Cetakan Kedua*. Jakarta: Kencana.