

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Angelique Tolu<sup>1</sup>  
Michael Mamentu<sup>2</sup>  
Wehelmina Rumawas<sup>3</sup>

Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi

Email: [Angelique\\_tolu@yahoo.com](mailto:Angelique_tolu@yahoo.com)<sup>1</sup> [mmamentu7@gmail.com](mailto:mmamentu7@gmail.com)<sup>2</sup> [feibyrumawas@unsrat.ac.id](mailto:feibyrumawas@unsrat.ac.id)<sup>3</sup>

**Abstract.** *Human resources are the most important assets that must be owned by an organization and must be considered in management, because they are the ones who work to make goals, innovate and achieve organizational goals. Good human resources will also reflect good performance. Understanding the importance of human resources today is one of the government's efforts to improve the quality of human resources themselves. The sample in this study were employees at Dinas Pertanian dan Peternakan of North Sulawesi Province. This study aims to analyze the influence of leadership style, work environment and work motivation on employee performance. This study used a questionnaire to obtain data from 125 respondents. Data were collected and analyzed using structural equation modeling (SEM) with the help of amos 24 software. The results showed that leadership style, work environment, and work motivation had a positive and significant effect on employee performance. The results showed that leadership style had a significant effect on employee performance, leadership style had a significant effect on work motivation, work environment had a significant effect on work motivation, employee performance, and work motivation have a positive and significant effect on employee performance.*

**Keywords:** *leadership style, work environment, work motivation, employee performance*

**Abstrak.** Sumberdaya manusia merupakan aset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi dan harus diperhatikan dalam manajemen, karena mereka inilah yang bekerja membuat tujuan, mengadakan inovasi dan mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang baik akan mencerminkan kinerja yang baik pula. Memahami pentingnya sumber daya manusia saat ini salah satu upaya pemerintah adalah dengan meningkatkan kualitas sumberdaya manusia itu sendiri. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai di Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk memperoleh data dari 125 responden. Data dikumpulkan dan dianalisis menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan bantuan software amos 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, kinerja pegawai

### Pendahuluan

Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu peran penting untuk mencapai suatu tujuan dalam mengelola instansi. Keunggulan teknologi yang tersedia di era digital ini bukanlah salah satu kunci kesuksesan suatu instansi, melainkan modal utamanya adalah kemampuan manusia yang mengelolanya. Sumber daya manusia yang baik diharapkan akan menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan yang diharapkan dan diinginkan instansi. Rumawas (2018), menyatakan bahwa sumberdaya manusia merupakan aset paling penting

yang harus dimiliki oleh organisasi dan harus diperhatikan dalam manajemen, karena mereka inilah yang bekerja membuat tujuan, mengadakan inovasi dan mencapai tujuan organisasi.

Kinerja merupakan gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi instansi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu instansi. Menurut Rivai (2011) kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Faktor yang dapat

mempengaruhi kinerja dalam suatu instansi, diantaranya adalah lingkungan kerja. Menurut Kusriyanto (1991), lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.

Selain lingkungan kerja, motivasi kerja merupakan hal yang penting juga dalam meningkatkan kinerja pegawai. Orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan dengan mudah menyelesaikan pekerjaannya yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerjanya juga. Menurut Robbins (2015) menyatakan bahwa motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Jelas disini bahwa motivasi menjadi dasar utama bagi seseorang untuk menghasilkan karya yang berguna demi kemajuan baik bagi dirinya sendiri dan juga bagi banyak orang. Selain itu pegawai akan termotivasi melalui gaya kepemimpinan atasannya atau pemimpinnya. Gaya kepemimpinan yang efektif setidaknya mampu memotivasi setiap pegawainya untuk terus menerus belajar dan mengembangkan serta membangkitkan semangat kerja. Faktor gaya kepemimpinan mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja dalam suatu instansi. Oleh karena itu disebut lembaga seorang pemimpin (*leader*) mempunyai peran yang sangat penting dan tanggung jawab penuh dalam melaksanakan tugasnya untuk keberlangsungan lembaga dimana dia memimpin. Salah satu tantangan yang cukup berat yang sering dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana ia dapat menggerakkan bawahannya agar senantiasa bersedia dan mau mengerahkan kemampuannya yang maksimal untuk kepentingan kelompok atau instansinya.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yanoto (2018) menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan Kinerja Karyawan. Dalam penelitian Pasla et al (2015), menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Rumawas (2016) menemukan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian juga dalam penelitian Wijaya (2017), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya, penulis melihat secara kompleksitas variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja apakah berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dinas Pertanian dan Peternakan Daerah Provinsi Sulawesi Utara sebagai salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah di Sulawesi Utara yang memiliki tugas untuk membantu Kepala Daerah mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan dibidang pertanian dan peternakan. Untuk mencapai kinerja pegawai yang maksimal, penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dari atasan, merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja dan dapat memotivasi pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Daerah Provinsi Sulawesi Utara, yang dalam bekerja tidak merasa adanya dorongan dari pimpinan atau dari dalam dirinya untuk bekerja dengan memanfaatkan waktu yang ada untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu juga lingkungan kerja Dinas Pertanian dan Peternakan Daerah Provinsi Sulawesi Utara berlokasi jauh dari pusat pemerintahan, letak kantor berada di Kabupaten Minahasa, suasana kerja yang berada diantara pemukiman masyarakat dan keamanan tempat kerja yang dikhawatirkan.

Kondisi diatas menimbulkan permasalahan dalam pencapaian kinerja pada Dinas Pertanian dan Peternakan Daerah Provinsi Sulawesi Utara, menarik penulis untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

### **Gaya Kepemimpinan**

Rivai (2011), mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi. Gaya kepemimpinan menurut Tampubolon (2007) adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya. Demikian juga dengan Goleman (2006) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai suatu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada

saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

### Lingkungan Kerja

Menurut Mangkunegara (2005), faktor lingkungan kerja dalam organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Menurut Nitisemito (1992), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh pimpinan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2001), lingkungan kerja adalah semua hal yang ada dilingkungan para pekerja baik itu yang berbentuk fisik ataupun yang berkaitan dengan psikis dimana seseorang bekerja baik sebagai perseorangan atau sebagai kelompok.

### Motivasi Kerja

Motivasi adalah daya dorong yang muncul dari dalam jiwa seseorang yang bersifat abstrak (*intangible*) tetapi pengaruhnya dapat dirasakan (Nugroho, 2006). Motivasi adalah kemauan untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan, keinginan, dorongan atau impuls. Pada umumnya tingkah laku manusia dilakukan secara sadar, artinya selalu didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi seseorang tergantung pada motifnya. Motif dengan kekuatan yang sangat besarlah yang akan menentukan perilaku seseorang (Alma, 2008). Menurut Hasibuan (2009) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah suatu cara mendorong gairah kerja pegawai agar mereka mau bekerja dengan menggerakkan seluruh kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya untuk mewujudkan tujuan organisasi.

### Kinerja Pegawai

Menurut Simanjuntak (2005), menyatakan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas-tugas tertentu. Sedangkan menurut As'ad (2004) menyatakan kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Menurut Hasibuan (2004) menyatakan kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Demikian juga dengan Sutrisno (2010), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan

berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Menurut Hermawati (2012) yang menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, atau kriteria lain yang telah ditentukan terlebih dahulu oleh organisasi dan telah disepakati bersama.

### Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian

Permasalahan dalam penelitian ini mencakup faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja pegawai yang terdiri dari Gaya kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja. Dan yang menjadi objek penelitian adalah pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Sulawesi Utara.

### Hipotesis

Berdasarkan hasil penelitian dari Kurniawan (2018) dan Yanoto (2018), yang meneliti hubungan antara variable Gaya kepemimpinan dan Kinerja Pegawai, keduanya menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Dari hasil penelitian terdahulu tersebut maka disusun hipotesis sebagai berikut:

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja pada penelitian ini dihipotesiskan berdasarkan hasil penelitian dari Pasla et al (2017) dan Yanoto (2018). Keduanya menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Motivasi kerja. Dari hasil penelitian terdahulu tersebut maka disusun hipotesis sebagai berikut:

H2: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Motivasi kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Warouw et al (2017) yang meneliti hubungan antara Lingkungan kerja terhadap Motivasi kerja menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Motivasi kerja. Dari hasil penelitian terdahulu tersebut maka disusun hipotesis sebagai berikut:

H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Motivasi kerja

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai pada penelitian ini dihipotesiskan berdasarkan hasil penelitian dari Rumawas (2016) dan Wijaya (2017). Hasil kedua penelitian menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai. Dari hasil penelitian sebelumnya tersebut maka disusun hipotesis sebagai berikut:

H4: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai

Penelitian yang dilakukan oleh Rumawas (2016) dan Lakoy (2013) yang meneliti hubungan antara variable Motivasi kerja dan Kinerja pegawai menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai. Dari hasil penelitian terdahulu tersebut maka disusun hipotesis sebagai berikut:

H5: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

### Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN Dinas Pertanian dan Peternakan Propinsi Sulawesi Utara. Menurut Ferdinand (2000) ukuran sampel yang sesuai untuk digunakan dalam penelitian adalah antara 100 sampai dengan 200. Apabila ukuran sampel terlalu besar, misalnya lebih dari 400, maka metode menjadi sangat sensitive sehingga sulit untuk mendapat ukuran-ukuran *goodness of fit* yang baik. Menurut Hair et al. (2014) pada penelitian dengan menggunakan Teknik SEM bahwa sampel yang representative untuk digunakan dalam penelitian adalah minimal 100 responden.

### Definisi Operasional Penelitian

Gaya kepemimpinan dalam penelitian ini menggunakan Indikator dari Robbins (2015) yaitu: Direktif, Suportif, Partisipatif dan Orientasi berprestasi.

Indicator Lingkungan kerja pada penelitian ini menggunakan indicator dari Nitisemito (1992) yaitu: Kebersihan, Pertukaran udara, Penerangan, Keamanan, Kebisingan dan Hubungan antar pegawai.

Indicator motivasi kerja dalam penelitian ini digunakan indicator motivasi kerja McClelland (Robbins, 2006).

Indicator kinerja pegawai dalam penelitian ini menggunakan indicator dari Wirawan (2009) yaitu: Kualitas kerja, Kuantitas kerja, dan ketepatan waktu.

Dalam penelitian ini digunakan Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner (angket). Kuesioner tersebut menggunakan skala likert dengan rentang nilai 1=sangat tidak setuju; 2=tidak setuju; 3=Kurang setuju; 4=setuju; 5=sangat setuju. Data yang didapat kemudian dianalisis metode *structural equation model* (SEM) dengan bantuan software *Amos ver.24*.

### Hasil Penelitian

Dari Total responden, 60 (48%) adalah laki-laki dan 65 (52%) adalah laki-laki. Mayoritas responden berumur antara 46-55 tahun berjumlah 55 (44%), berumur 36-45 tahun berjumlah 44 (35,2%),

lebih dari 56 Tahun berjumlah 24 (19,2%), dan 2 (1,6%) berumur antara 26-35 Tahun. Tingkat Pendidikan responden, 34 (27,2%) berpendidikan SMU, 2 (1,6%) berpendidikan Diploma, dan 89 (71,2%) berpendidikan sarjana.

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan nilai loading factor. Sebuah instrument dikatakan valid apabila nilai loading factor melebihi 0,6 (Hair et al, 2014) Pada Tabel I dapat dilihat bahwa seluruh nilai loading factor diatas 0,6.

Uji Reliabilitas diuji dengan melihat nilai Alpha Cronbach. Alpha cronbac dapat diterima jika melebihi 0,7 (Hair et al. 2014). Dalam penelitian ini nilai Alpha Cronbach di atas 0,7 (Tabel I).

Tabel I Hasil Pengujian Measurement Model dalam SEM

Variabel	Indicator	Standardize	p-value
Gaya Kepemimpinan $\alpha=0,863$	GK1	0,870	0,000
	GK2	0,761	0,000
	GK3	0,802	0,000
	GK4	0,862	0,000
Lingkungan Kerja $\alpha=0,823$	LK1	0,657	0,000
	LK2	0,633	0,000
	LK3	0,748	0,000
	LK4	0,799	0,000
	LK5	0,738	0,000
	LK6	0,718	0,000
Motivasi Kerja $\alpha=0,786$	MK1	0,721	0,000
	MK2	0,764	0,000
	MK3	0,699	0,000
Kinerja PNS $\alpha=0,759$	KP1	0,743	0,000
	KP2	0,704	0,000
	KP3	0,785	0,000

### Pengujian Goodness of Fit Model

Model teoritis pada kerangka konsep penelitian, dikatakan fit jika didukung oleh data empiris. Dari hasil pengujian goodness of fit pada (Chi square=127,7; P=0,028; CMIN/DF=1,290; GFI=0,892; RMSEA= 0,048; TLI=0,960; PNFI=0,717). Hasil pengujian goodness of fit diatas, dapat diketahui bahwa semua kriteria menunjukkan model baik. Menurut Arbuckle dan Wothke (1999), kriteria terbaik yang digunakan sebagai indikasi kebaikan model adalah nilai CMIN/DF yang kurang dari 2 dan RMSEA yang dibawah 0,8. P-ada penelitian nilai CMIN/DF dan RMSEA telah memenuhi nilai Cut of Value oleh karena itu model cocok dan layak digunakan sehingga dapat dilakukan intepretasi guna pembahasan lebih lanjut.

### Pengujian Struktural Model pada SEM

Struktural model pada hakekatnya adalah pengujian hipotesis pada penelitian ini. Pengujian hipotesis pada masing-masing jalur dapat dilihat pada Tabel III.

Tabel III. Hasil Model Struktural

Hub antar Variabel		Koef.	CR	<i>p</i>	Ket.
Gaya Kepemimpinan	Kinerja PNS	0,261	2,525	0,012	Sig.
Gaya Kepemimpinan	Motivasi Kerja	0,235	2,283	0,022	Sig.
Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	0,372	3,239	0,001	Sig.
Lingkungan Kerja	Kinerja PNS	0,223	1,980	0,048	Sig.
Motivasi Kerja	Kinerja PNS	0,288	2,307	0,021	Sig.

Berdasarkan Tabel III, maka diperoleh hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1. Hasil analisis koefisien model structural dalam SEM antara variabel Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai 0,261 dengan nilai CR sebesar 2,525 dan *p* sebesar 0,012. Karena nilai CR > 1,96 dan *p* < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa ada bukti empiris yang kuat untuk menerima Hipotesis bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Karena koefisien jalur bertanda positif (0,261) mengindikasikan pengaruh keduanya searah. Semakin kuat Gaya kepemimpinan maka semakin tinggi pula Kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hasil juga menunjukkan loading factor indikator terbesar adalah Direktif (GK1) sebesar 0,870.

Hipotesis 2. Hasil analisis koefisien model structural dalam SEM antara variabel Gaya kepemimpinan terhadap Motivasi kerja diperoleh nilai 0,235 dengan nilai CR sebesar 2,283 dan *p* sebesar 0,022. Karena nilai CR > 1,96 dan *p* < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa ada bukti empiris yang kuat untuk menerima Hipotesis bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Karena koefisien jalur bertanda positif (0,235) mengindikasikan pengaruh keduanya searah. Semakin kuat Gaya kepemimpinan maka semakin tinggi pula Motivasi kerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Hipotesis 3. Hasil analisis koefisien model structural dalam SEM antara variabel Lingkungan kerja terhadap Motivasi kerja diperoleh nilai 0,372 dengan nilai CR sebesar 3,239 dan *p* sebesar 0,001. Karena nilai CR > 1,96 dan *p* < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa ada bukti empiris yang kuat untuk menerima Hipotesis bahwa Lingkungan kerja berpengaruh

signifikan terhadap Motivasi kerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Karena koefisien jalur bertanda positif (0,372) mengindikasikan pengaruh keduanya searah. Semakin baik Lingkungan kerja maka semakin tinggi pula Motivasi kerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Hipotesis 4. Hasil analisis koefisien model structural dalam SEM antara variabel Lingkungan kerja terhadap Motivasi kerja diperoleh nilai 0,223 dengan nilai CR sebesar 1,980 dan *p* sebesar 0,048. Karena nilai CR > 1,96 dan *p* < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa ada bukti empiris yang kuat untuk menerima Hipotesis bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Karena koefisien jalur bertanda positif (0,223) mengindikasikan pengaruh keduanya searah. Semakin baik Lingkungan kerja maka semakin tinggi pula Kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Hipotesis 5. Hasil analisis koefisien model structural dalam SEM antara variabel Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai 0,288 dengan nilai CR sebesar 2,307 dan *p* sebesar 0,021. Karena nilai CR > 1,96 dan *p* < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa ada bukti empiris yang kuat untuk menerima Hipotesis bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Karena koefisien jalur bertanda positif (0,288) mengindikasikan pengaruh keduanya searah. Semakin kuat Motivasi kerja maka semakin tinggi pula Kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

### Pembahasan

Hasil analisis pada SEM memperlihatkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Daerah Provinsi Sulawesi Utara yang terlihat dari koefisien pengaruh sebesar 0,261 dan nilai *p* sebesar 0,012. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Kurniawan (2018) dan Yanoto (2018).

Adapun pengaruh tidak langsung antara Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi kerja adalah signifikan diperoleh dari hasil kali koefisien pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Motivasi kerja sebesar 0,235 dan koefisien pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai sebesar 0,288, sehingga koefisien pengaruh tidak langsung sebesar  $0,235 \times 0,288 = 0,068$ . Karena pengaruh keduanya signifikan dan bertanda positif, artinya semakin baik gaya kepemimpinan akan

berakibat semakin baik motivasi kerja sehingga mengakibatkan semakin baik pula kinerja pegawai.

Hasil analisis pada SEM memperlihatkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Gaya kepemimpinan terhadap Motivasi kerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Daerah Provinsi Sulawesi Utara yang terlihat dari koefisien pengaruh sebesar 0,235 dan nilai p sebesar 0,022. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Pasla et al. (2017) dan Yanoto (2017).

Hasil analisis pada SEM memperlihatkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan kerja terhadap Motivasi kerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Daerah Provinsi Sulawesi Utara yang terlihat dari koefisien pengaruh sebesar 0,372 dan nilai p sebesar 0,001. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Warouw et al. (2017).

Hasil analisis pada SEM memperlihatkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Daerah Provinsi Sulawesi Utara yang terlihat dari koefisien pengaruh sebesar 0,223 dan nilai p sebesar 0,048. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Rumawas (2016) dan Wijaya (2017).

Adapun pengaruh tidak langsung antara Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi kerja adalah signifikan diperoleh dari hasil kali koefisien pengaruh Lingkungan kerja terhadap Motivasi kerja sebesar 0,372 dan koefisien pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai sebesar 0,288, sehingga koefisien pengaruh tidak langsung sebesar  $0,372 \times 0,288 = 0,107$ . Karena pengaruh keduanya signifikan dan bertanda positif, artinya semakin baik Lingkungan kerja akan berakibat semakin tinggi motivasi kerja sehingga mengakibatkan semakin baik pula kinerja pegawai.

Hasil analisis pada SEM memperlihatkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Daerah Provinsi Sulawesi Utara yang terlihat dari koefisien pengaruh sebesar 0,288 dan nilai p sebesar 0,021. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Rumawas (2016) dan Lakoy (2013).

### Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: pertama, Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Kedua, Variabel Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan

Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Ketiga, Variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Keempat, Variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Kelima, Variabel Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

### Referensi

- Alma, B. 2008. *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran jasa*. Alfabeta, Bandung.
- Arbuckle, J.L. and Wothke, W. 1995, *Amos 4, User guide*. Small Water Corporation. Chicago.
- As'ad, M. 2004. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Ferdinand, A, 2000, "Structural Equation Modelling Dalam Penelitian Manajemen", Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Goleman, D. 2006. *Emotional Intelligence*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hair, J.F. Jr; R.E. Anderson, R.L. Tatham & W.C. Black. 2014. *Multivariate Data Analysis 7ed*. Pearson New International Edition.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2004. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. bumi Aksara.
- Hermawati, A. 2012. *Pengaruh Motivasi dan Kemampuan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Batu*. Jurnal Dinamika Dotcom. Vol. 3(2): 107-120.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Kurniawan, M. DP. 2018. *Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang*. Jurnal ilmiah manajemen bisnis dan terapan, vol.15, no.1.
- Kusriyanto, B. 1991. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Pustaka Binaman Pressindo: Jakarta.
- Lakoy, G 2013. *Motivasi Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara*. Manado. Jurnal EMBA
- Mangkunegara, A. P. 2005. *Evaluasi Kinerja*. PT. Refika Aditama. Bandung

- Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi*. Penerbit Badan Penerbit IPWI, Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. BPFE UGM. Yogyakarta.
- \_\_\_\_\_. 2000. *Manajemen Personalia, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nugroho, M.A.S. 2006. *Kewirausahaan Berbasis Spiritual*. Yogyakarta: Kayon
- Pasla, S.D, Mandey, J., dan Tulusan, F. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Energi Sumber Daya Mineral Sulawesi Utara. Manado*. Jurnal administrasi publik UNSRAT
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers. Jakarta
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2015. *Perilaku Organisasi edisi 16*. Salemba Empat, Jakarta
- Rumawas, W. 2016. *Analisis Faktor Motivasi dan Lingkungan Kerja Yang Berpengaruh terhadap pegawai pemerintah di Kecamatan Tomohon Barat*. Jurnal Logos Spectrum
- \_\_\_\_\_. 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Manado. Unsrat Pres
- Sedarmayanti. 2001. *Manajemen Perkantoran Modern*. Bandung: Mandar Maju.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI
- Sutrisno, E. 2010. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Prenada Media Group.
- Tampubolon, B. D. 2007. *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001*. Jurnal Standardisasi. No 9.
- Warouw, C, Sontje Sumayku, Tinneke Tumber. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada PT. BPR Prisma Dana Manado*. JAB UNSRAT.
- Wijaya, H. 2017. *Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin*. Jurnal Ecoment Global, Vol.2, No.1.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yanoto. A. 2018. *Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja melalui Motivasi dan*

*Kinerja Karyawan PT. Nutrifod Indonesia Surabaya*. Agora. Vol.6, No.1.