Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: galungwaknook@gmail.co

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (1) 2026,, Page: 14435-14445

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP TERHADAP JOB PERFORMANCE DENGAN PUBLIC SERVICE MOTIVATION SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KANTOR LAYANAN PUBLIK DI WILAYAH KECAMATAN SARANG

Moh. Ahsin Kamalus Syifa'[1], Farikha Amilahaq[2]

Program Studi Manajemen, Universitas Islam Sultan Agung
Corresponding Moh. Ahsin Kamalus Syifa', e-mail: ahsinkamalussyifa@gmail.com

Published: Februari, 2026

ABSTRAK

Kinerja pegawai di kantor layanan publik Kecamatan Sarang dipengaruhi lingkungan kerja dan transformational leadership dengan mediasi public service motivation (PSM). Penelitian ini menganalisis hubungan tersebut menggunakan pendekatan kuantitatif explanatory terhadap 100 responden sampel purposive dari populasi 250 pegawai. Data kuesioner skala Likert dianalisis dengan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) melalui SmartPLS 4. Hasil menunjukkan pengaruh langsung signifikan: lingkungan kerja → PSM (β=0,607, t=5,699, p=0,000), transformational leadership → PSM (β=0,382, t=3,577, p=0,000), PSM → job performance (β=0,984, t=8,752, p=0,000), dengan efek tidak langsung kuat dan daya penjelas tinggi (R^2 PSM=0,972, R^2 JP=0,969). Kesimpulannya, PSM memediasi sepenuhnya pengaruh lingkungan kerja dan transformational leadership terhadap job performance, sehingga direkomendasikan peningkatan fasilitas dan pelatihan kepemimpinan untuk kualitas pelayanan publik berkelanjutan.

Kata Kunci: : ***Job Performance, Public Service Motivation, Transformational Leadership, Work Environment***

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan faktor krusial dalam menentukan kualitas pelayanan publik pada organisasi pemerintahan, khususnya di tingkat kecamatan sebagai garda terdepan pelayanan masyarakat. Pelayanan yang efektif hanya terwujud jika pegawai mampu menjalankan tugas secara optimal, dipengaruhi oleh pengelolaan sumber daya manusia dan kondisi organisasi seperti lingkungan kerja serta kepemimpinan.

Lingkungan kerja yang kondusif, mencakup aspek fisik, sosial, dan psikologis, berperan signifikan dalam meningkatkan motivasi serta produktivitas pegawai sektor publik. Fasilitas memadai dan kenyamanan kerja mampu mengurangi hambatan, sehingga mendukung efektivitas tugas harian. Di sisi lain, kepemimpinan transformasional memberikan visi, inspirasi, dan dukungan yang memperkuat komitmen pegawai menuju tujuan organisasi bersama.

Meskipun lingkungan kerja di Kecamatan Sarang relatif kondusif dengan indeks rata-rata 3,98 (kategori tinggi), terdapat kendala seperti fasilitas yang belum optimal, beban kerja meningkat, serta dukungan sosial yang perlu ditingkatkan untuk menjaga kinerja berkelanjutan. Hal ini berpotensi menurunkan kesejahteraan mental pegawai dan menghambat produktivitas pelayanan publik.

Kepemimpinan transformasional, dengan indeks 3,88, masih menghadapi tantangan pada stimulasi intelektual (3,77), yang memengaruhi inovasi dan adaptasi pegawai terhadap tuntutan pelayanan dinamis. Kurangnya arahan visioner dapat melemahkan komitmen dan profesionalisme Aparatur Sipil Negara di tingkat kecamatan.

Public service motivation (PSM) sebagai dorongan intrinsik untuk pelayanan masyarakat menunjukkan indeks 3,92, tetapi ketertarikan terhadap kebijakan publik rendah (3,72), sehingga berpotensi mengurangi mediasi pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap job performance (indeks 3,96). Fenomena ini berdampak pada kualitas pelayanan keseluruhan di wilayah Kecamatan Sarang.

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan transformational leadership terhadap job performance dengan PSM sebagai variabel mediasi di Kecamatan Sarang, menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif-verifikatif dan analisis PLS-SEM. Urgensinya terletak pada kebutuhan optimalisasi pelayanan publik tingkat kecamatan untuk mendukung tata kelola pemerintahan efektif, sementara kebaruan penelitian adalah pengujian mediasi PSM secara spesifik di konteks lokal tersebut, melengkapi studi sebelumnya dengan data empiris terkini dari 100 responden.

METODE

Penelitian ini merupakan jenis explanatory research dengan pendekatan kuantitatif untuk menguji hipotesis pengaruh lingkungan kerja dan transformational leadership terhadap job performance melalui mediasi public service motivation di Kecamatan Sarang. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran variabel secara numerik dan pengujian hubungan kausal menggunakan data primer dari kuesioner. Menurut Sugiyono (2022), metode kuantitatif deskriptif-verifikatif cocok untuk menjelaskan fenomena sosial seperti kinerja pegawai sektor publik dengan analisis statistik. Sudaryono (2018) menekankan bahwa explanatory research efektif untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap dependen melalui model struktural. Creswell & Creswell (2018) mendukung pendekatan ini untuk studi verifikatif yang mengintegrasikan teori dan data empiris.

Instrumen utama adalah kuesioner tertutup dengan skala Likert 1-5 untuk mengukur variabel lingkungan kerja (5 indikator), transformational leadership (4 indikator), public service motivation (4 indikator), dan job performance (7 indikator), diadopsi dari literatur terkait dan divalidasi melalui uji validitas serta reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan Partial Least Square (PLS) via SmartPLS 4, mencakup pengujian outer model (loading >0.70, AVE >0.50, CR >0.70), inner model (R-square >0.90), path analysis, dan bootstrapping untuk hipotesis pada α=0.05. Sugiyono (2022) merekomendasikan skala Likert dan PLS-SEM untuk data survei kinerja organisasi karena robust terhadap sampel kecil dan distribusi non-normal. Emzir (2012) menyatakan analisis kuantitatif seperti PLS memastikan reliabilitas instrumen melalui konvergen dan diskriminan validitas.

Populasi penelitian adalah 250 pegawai tetap di Kecamatan Sarang yang terlibat pelayanan publik, dipilih karena relevan dengan variabel studi. Sampel sebanyak 100 responden ditentukan dengan rumus Lemeshow (tingkat kepercayaan 95%, margin error 10%) dan teknik purposive sampling berdasarkan kriteria masa kerja minimal 1 tahun serta keterlibatan langsung dalam pelayanan. Ukuran sampel memenuhi syarat minimum SEM-PLS (10 kali jumlah indikator) seperti dijelaskan Hair et al. (2021). Sugiyono (2022) menyarankan purposive sampling untuk populasi spesifik sektor publik guna memastikan representasi. Sudaryono (2018) mendukung rumus Lemeshow untuk akurasi sampel kuantitatif.

Prosedur dimulai dengan studi pendahuluan dan studi literatur untuk rumusan hipotesis, dilanjutkan penyusunan instrumen, pengujian validitas-reliabilitas, penyebaran kuesioner kepada sampel, pengumpulan data primer-sekunder, dan analisis PLS termasuk model fit (SRMR<0.08, NFI>0.90) serta uji hipotesis. Data diproses secara bertahap: deskriptif, pengukuran model, struktural, hingga interpretasi efek langsung-tidak langsung. Emzir (2012) menggarisbawahi prosedur sistematis untuk menjaga validitas data kuantitatif. Creswell & Creswell (2018) menekankan urutan logis dari desain hingga validasi untuk explanatory research. Sugiyono (2022) menambahkan pentingnya triangulasi data sekunder untuk memperkuat temuan.

HASIL

Lingkungan kerja

Variabel Lingkungan kerja memiliki 5 indikator seperti kesehatan dan keselamatan kerja , kesempatan pembagian karir, kondsi fisik tempat kerja, dukungan sosial di tempat kerja, hubungan interpersonal di tempat kerja. Dengan penjelasan sebagai berikut :

Tabel 1 Statistik Deskriptif Variabel lingkungan kerja

Hasil analisis pada Tabel 1 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai indeks

Lingkungan kerja						
Skala Tanggapan Responden						Kategori
Indikator						
1	Kesehatan dan keselamatan kerja					
Score	1	2	3	4	5	
F	7	8	4	42	39	Tinggi
%	7%	8%	4%	42%	39%	
Indeks	3,98					
2	Kesempatan pembagian karir					
Score	1	2	3	4	5	
F	8	9	5	41	37	Tinggi
%	8%	9%	5%	41%	37%	
Indeks	3,90					
3	Kondisi fisik tempat kerja					
Score	1	2	3	4	5	
F	6	7	4	45	38	Tinggi
%	6%	7%	4%	45%	38%	
Indeks	4,02					
4	Dukungan sosial					
Score	1	2	3	4	5	
F	7	8	5	43	37	Tinggi
%	7%	8%	5%	43%	37%	
Indeks	3,95					
5	Hubungan interpersonal					
Score	1	2	3	4	5	
F	6	7	3	45	39	Tinggi
%	6%	7%	3%	45%	39%	
Indeks	4,04					
Rata-Rata indeks	3,98					Tinggi

rata-rata 3,98 yang termasuk kategori tinggi, menandakan lingkungan kerja di Kecamatan Sarang telah kondusif dalam mendukung *job performance* pegawai. Indikator tertinggi terdapat pada hubungan interpersonal antarpegawai (4,04), sedangkan indikator terendah pada pembagian karier (3,90), meskipun masih tergolong tinggi. Secara keseluruhan, lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan kenyamanan, motivasi, dan kinerja pegawai dalam pelayanan publik.

Transformasional Leadership

Variabel Transformasional Leadership memiliki 4 indikator diantaranya :Karisma, motivasi inspirasi, stimulasi intelektual, dan perhtian individu. Dengan penjelasan sebagai berikut :

Tabel 2.Statistik Deskriptif Variabel Transformasional Leadership

Transformasional Leadership		
Skala Tanggapan Responden		Kategori
Indikator		

	1	karisma					
	Score	1	2	3	4	5	
	F	2	5	18	45	30	
	% %	2 %	5 %	18 %	45 %	30 %	Tinggi
	Indeks	3,96					
	2	Motivasi inspirasi					
	Score	1	2	3	4	5	
	F	1	6	20	43	30	
	% %	1 %	6 %	20 %	43 %	30 %	Tinggi
	Indeks	3,99					
	3	Stimulasi intelektual					
	Score	1	2	3	4	5	
	F	3	7	25	40	25	
	% %	3 %	7 %	25 %	40 %	25 %	Tinggi
	Indeks	3,77					
	4	Perhatian individu					
	Score	1	2	3	4	5	
	F	2	8	22	44	24	
	% %	2 %	8 %	22 %	44 %	24 %	Tinggi
	Indeks	3,80					
	Rata- rata nilai indeks variabel						Tinggi
	3,88						

Hasil analisis pada Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel *transformational leadership* memiliki nilai rata-rata 3,88 yang termasuk dalam kategori tinggi, menandakan bahwa gaya kepemimpinan pimpinan di Kecamatan Sarang telah dirasakan efektif dalam mendukung pelaksanaan tugas dan kinerja pegawai. Indikator tertinggi terdapat pada motivasi inspirasional dengan nilai 3,99, sedangkan indikator terendah pada stimulasi intelektual sebesar 3,77, meskipun masih dalam kategori tinggi. Secara keseluruhan, *transformational leadership* berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendorong peningkatan *job performance* pegawai.

Job Performance

Variabel Job Performance memiliki 7 indikator diantaranya : konsistensi, tenaga, waktu, job output, kmpetensi, komitmen, kualitas. Dengan penjelasan sebagai berikut :

Tabel 3.Statistik Deskriptif Variabel Job Performance

Job Performance						
Skala Tanggapan Responden						Kategori
Indikator						
1	konsistensi					
Score	1	2	3	4	5	
F	3	6	18	42	31	
%	3%	6%	18%	42%	31%	Tinggi
Indeks	3,92					

2	Tenaga/efort					
Score	1	2	3	4	5	
F	4	7	21	40	28	Tinggi
%	4%	7%	21%	40%	28%	
Indeks	3,81					
3	waktu					
Score	1	2	3	4	5	
F	2	5	20	45	28	Tinggi
%	2%	5%	29%	45%	28%	
Indeks	3,92					
4	Job output					
Score	1	2	3	4	5	
F	3	6	17	44	30	Tinggi
%	3%	6%	17%	44%	30%	
Indeks	3,92					
5	kompetensi					
Score	1	2	3	4	5	
F	2	5	16	46	31	Tinggi
%	2%	5%	16%	46%	31%	
Indeks	3,99					
6	komitmen					
Score	1	2	3	4	5	
F	1	4	15	43	37	Tinggi
%	1%	4%	15%	43%	37%	
Indeks	34,11					
7	kualitas					
Score	1	2	3	4	5	
F	2	4	14	45	35	
%	2%	4%	14%	45%	35%	
Indeks	4,07					
Rata-rata nilai indeks variabel						Tinggi
3,96						

Berdasarkan Tabel 3. X, variabel *job performance* memiliki nilai indeks rata-rata sebesar 3,96 yang termasuk kategori tinggi, menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Kecamatan Sarang secara umum telah baik. Indikator tertinggi terdapat pada komitmen (4,11) dan kualitas kerja (4,07), yang mencerminkan loyalitas serta hasil kerja pegawai yang memenuhi standar. Indikator kompetensi, konsistensi, ketepatan waktu, dan *job output* juga berada pada kategori tinggi dengan nilai indeks mendekati 4,00. Sementara itu, indikator *effort* memiliki nilai terendah sebesar 3,81, meskipun masih dalam kategori tinggi, yang menunjukkan adanya ruang untuk peningkatan upaya kerja. Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa *job performance* pegawai berada pada tingkat baik dan mendukung pencapaian tujuan organisasi serta kualitas pelayanan publik.

Public Service Motivation

Variabel public service motivation memiliki 4 indikator diantaranya : ketertarikan terhadap politik dan kebijakan politik, komitmen terhadap kepentingan public, kepedulian, pengorbanan diri. Dengan penjelasan sebagai berikut :

Tabel 4 Statistik Deskriptif Variabel Public Service Motivation

Public Service Motivation						Kategori
Skala Tanggapan Responden						
Indikator						
1	ketertarikan terhadap politik					
Score	1	2	3	4	5	Tinggi
F	5	8	22	40	25	
%	5%	8%	22%	40%	25%	
Indeks	3,72					
2	komitmen terhadap kepentingan public					
Score	1	2	3	4	5	Tinggi
F	2	5	18	42	33	
%	2%	5%	18%	42%	33%	
Indeks	3,99					
3	kepedulian					
Score	1	2	3	4	5	Tinggi
F	3	6	17	41	33	
%	3%	6%	17%	41%	33%	
Indeks	3,95					
4	pengorbanan diri					
Score	1	2	3	4	5	Tinggi
F	2	4	16	45	33	
%	2%	4%	16%	45%	33%	
Indeks	4.03					
Rata-rata nilai indeks variabel						Tinggi
3,92						

Hasil analisis pada Tabel 4 menunjukkan bahwa variabel *public service motivation* memiliki nilai indeks rata-rata sebesar 3,92 yang termasuk kategori tinggi, menandakan bahwa pegawai di Kecamatan Sarang memiliki motivasi pelayanan publik yang baik. Indikator tertinggi terdapat pada pengorbanan diri (4,03), diikuti komitmen terhadap kepentingan publik (3,99) dan kepedulian (3,95), yang mencerminkan dedikasi pegawai dalam melayani masyarakat. Sementara itu, indikator ketertarikan terhadap politik dan kebijakan publik memiliki nilai terendah sebesar 3,72, meskipun masih dalam kategori tinggi. Secara keseluruhan, *public service motivation* berperan penting dalam mendorong kinerja pegawai serta memperkuat pengaruh lingkungan kerja dan *transformational leadership* terhadap *job performance*.

Model FIT (NFI)

Model FIT merupakan data yang digunakan untuk mengukur sejauh mana model dalam penelitian ini mampu menunjukkan kualitas atau kelayakan data yang digunakan. Model ini berperan dalam menilai apakah data penelitian dapat diterima atau tidak, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 5. Model FIT (NFI)

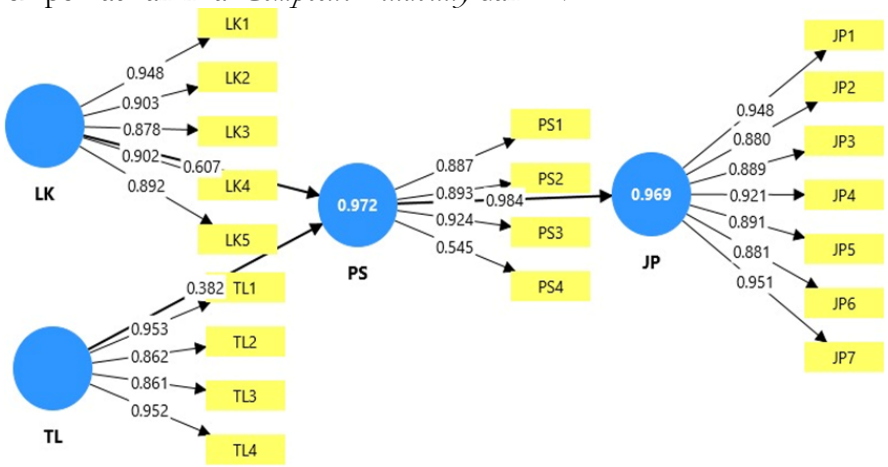
	Saturated model	Estimated model
SRMR	0,065	0,072
d_ULS	0,878	1,093
d_G	0,148	0,148
Chi-square	116,268	116,646
NFI	0,951	0,951

Hasil pengujian *model fit* pada Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai SRMR pada *saturated model* sebesar 0,065 dan pada *estimated model* sebesar 0,072, yang keduanya berada di bawah batas maksimum 0,08. Hal ini menandakan bahwa model penelitian memiliki tingkat kesesuaian yang baik antara data

empiris dan hasil estimasi. Selain itu, nilai *Normed Fit Index* (NFI) sebesar 0,951 pada kedua model juga telah melampaui batas kelayakan 0,90, yang menunjukkan tingkat kecocokan model yang sangat baik. Indikator lain seperti d_ULS, d_G, dan *Chi-square* menunjukkan nilai yang relatif stabil, sehingga mengindikasikan proses estimasi model berjalan dengan baik. Dengan demikian, model penelitian dinyatakan layak dan dapat digunakan untuk pengujian hubungan antar variabel serta pengujian hipotesis penelitian.

Model Pengukuran (Outer Model)

Pengujian *outer model* dalam penelitian ini mencakup evaluasi terhadap validitas dan reliabilitas. Validitas dievaluasi melalui *Convergent Validity* (*Outer Loading* dan *Average Variance Extracted* atau AVE) serta *Discriminant Validity* (*Fornell-Larcker Criterion*/*HTMT* dan *Cross Loading*). Sementara itu, reliabilitas diuji dengan memperhatikan nilai *Composite Reliability* dan AVE.



Gambar 1. full model

Tabel 6 Measurament Model Evaluasi

Variabel	Indikator	Convergent validity		Internal Consistency Reliability		VIF
		Outer Loading	AVE	Composite Reliability	Cronbach Alpha	
Lingkungan kerja	LK1	0,948	0,815	0,957	0,943	4,215
	LK2	0,903				3,102
	LK3	0,878				2,845
	LK4	0,902				3,050
	LK5	0,892				2,912
Transformasional Leadership	TL1	0,953	0,824	0,949	0,929	4,510
	TL2	0,862				2,118
	TL3	0,861				2,055
	TL4	0,952				4,480
Publick service motivation	PS1	0,873	0,748	0,922	0,888	2,514
	PS2	0,866				2,320
	PS3	0,845				2,105
	PS4	0,875				2,630
Job performance	JP1	0,948	0,821	0,969	0,963	4,354
	JP2	0,880				2,925
	JP3	0,889				3,051
	JP4	0,921				3,858
	JP5	0,891				3,123
	JP6	0,881				2,982
	JP7	0,951				4,451

Sumber : Data Primer diolah, 2026

Hasil evaluasi *measurement model* pada Tabel 6 menunjukkan bahwa seluruh konstruk penelitian telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Seluruh indikator memiliki nilai *outer loading* di atas 0,70 serta nilai AVE di atas 0,50, sehingga valid secara konvergen (Wardana et al., 2024). Nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* pada seluruh variabel juga berada di atas batas yang disyaratkan, yang menandakan konsistensi internal yang sangat baik. Selain itu, seluruh nilai VIF berada di bawah 5,00, sehingga tidak ditemukan masalah multikolinearitas. Dengan demikian, model pengukuran dinyatakan valid dan reliabel serta layak dilanjutkan ke pengujian model struktural dan hipotesis penelitian.

R-Square (R^2)

Tabel 7. R-Square

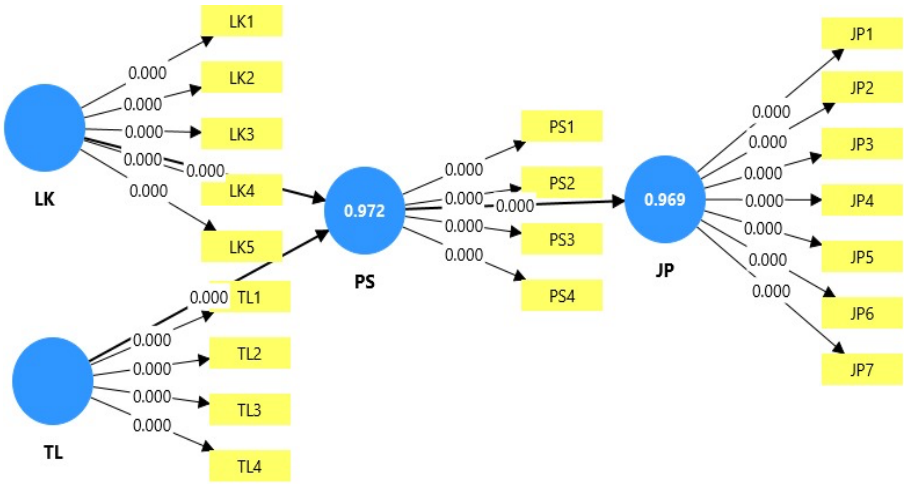
	R-square	R-square adjusted
Job Performance	0,969	0,968
Public Service motivation	0,972	0,971

Sumber : Data Primer diolah, 2026

Nilai R-Square menunjukkan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dalam model struktural (Hair et al., 2017). Berdasarkan Tabel 7, variabel Job Performance memiliki nilai R^2 sebesar 0,969 (Adjusted R^2 = 0,968), yang berarti 96,9% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model. Sementara itu, Public Service Motivation memiliki nilai R^2 sebesar 0,972 (Adjusted R^2 = 0,971), yang menunjukkan bahwa 97,2% variasinya dijelaskan oleh konstruk eksogen. Tingginya nilai R-Square pada kedua variabel endogen menandakan bahwa model penelitian memiliki daya prediksi dan kekuatan penjelasan yang sangat baik, sehingga layak digunakan untuk analisis hubungan antarvariabel dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis menggunakan metode bootstrapping dilakukan setelah data melalui tahap pengukuran. Proses uji hipotesis ini melibatkan perbandingan antara t-statistik yang dihitung dan nilai t-tabel one tail, yang memiliki nilai 1,96 pada tingkat signifikansi 5%, atau dengan membandingkan p-value yang diperoleh, yang seharusnya kurang dari 0,05 (Hair et.,al. 2017) Hasil dari uji hipotesis dalam penelitian ini akan dibahas lebih lanjut melalui gambar yang disajikan di bawah ini.



Gambar 2. Full Model

Gambar 2 menunjukkan model struktural penuh yang menggambarkan pengaruh Lingkungan Kerja dan Transformational Leadership terhadap Public Service Motivation serta implikasinya terhadap Job Performance. Hasil analisis menunjukkan nilai R-Square sebesar 0,972 pada Public Service Motivation, yang berarti 97,2% variansnya dijelaskan oleh Lingkungan Kerja dan Transformational Leadership. Selanjutnya, Job Performance memiliki nilai R-Square sebesar 0,969, yang mengindikasikan bahwa 96,9% variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh Public Service Motivation. Pengujian signifikansi menggunakan metode bootstrapping menunjukkan seluruh jalur struktural signifikan secara statistik dengan nilai p-value 0,000. Secara keseluruhan, model ini menegaskan bahwa

lingkungan kerja yang kondusif dan kepemimpinan transformasional berperan penting dalam meningkatkan motivasi pelayanan publik, yang selanjutnya berdampak kuat terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Uji Path Analysis

Path analysis merupakan teknik yang digunakan untuk mengevaluasi peran mediasi dalam suatu model. Pada penelitian ini, metode bootstrapping yang tersedia dalam aplikasi SmartPLS digunakan untuk melakukan analisis tersebut, dan hasilnya disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 8. Indirect Effect

	Sample (O)	Sample Mean (M)	Stabdard Deviation (STEDV)	Tstatistics (|O/STEDV|)	P values
LK>JP	0.597	0.602	0.104	5.768	0.000
TL>JP	0,376	0.370	0.106	3.557	0.000

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Tabel 9. Direct Effect

	Original sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation(STEDV)	T Statistics (|O/STEDV|)	P Values
LK > PS	0.607	0.612	0.106	5.699	0.000
PS > JP	0.984	0.984	0.003	8.752	0.000
TL > PS	0.382	0.376	0.107	3.577	0.000

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian *direct effect* pada Tabel 9, seluruh hipotesis penelitian dinyatakan diterima karena memiliki nilai *t-statistic* > 1,96 dan *p-value* < 0,05. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Public Service Motivation (O = 0,607; t = 5,699), demikian pula Transformational Leadership yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Public Service Motivation (O = 0,382; t = 3,577). Selanjutnya, Public Service Motivation terbukti berpengaruh sangat kuat dan signifikan terhadap Job Performance (O = 0,984; t = 8,752). Secara keseluruhan, hasil ini menegaskan bahwa lingkungan kerja dan kepemimpinan transformasional berperan penting dalam meningkatkan motivasi pelayanan publik, yang selanjutnya berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Public Service Motivation

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Public Service Motivation*. Semakin kondusif lingkungan kerja yang dirasakan pegawai—baik dari aspek kenyamanan, keamanan, fasilitas, maupun hubungan kerja yang harmonis—semakin tinggi pula motivasi mereka dalam memberikan pelayanan publik. Lingkungan kerja yang mendukung mampu menumbuhkan rasa dihargai, rasa memiliki, serta tanggung jawab moral terhadap pekerjaan, sehingga mendorong orientasi pelayanan yang lebih kuat. Selain itu, lingkungan kerja yang sehat dan suportif dapat mengurangi stres serta kelelahan emosional, sehingga pegawai lebih fokus pada tujuan organisasi dan nilai-nilai pelayanan publik. Dengan demikian, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif menjadi strategi penting bagi organisasi publik dalam meningkatkan motivasi pelayanan pegawai dan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Transformational Leadership memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Public Service Motivation

Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dalam meningkatkan *Public Service Motivation* pegawai melalui inspirasi, keteladanan, dan dorongan moral yang kuat. Pemimpin transformasional mampu menanamkan nilai-nilai pelayanan publik, integritas, serta komitmen sosial, sehingga mendorong pegawai memiliki semangat kerja dan orientasi pelayanan yang lebih tinggi. Melalui perhatian individual, stimulasi intelektual, dan motivasi inspiratif, kepemimpinan ini membangkitkan motivasi intrinsik pegawai untuk melayani masyarakat secara tulus, bukan sekadar memenuhi kewajiban formal. Temuan ini menegaskan bahwa kualitas kepemimpinan memegang peran penting dalam membentuk iklim kerja positif dan menumbuhkan nilai altruistik, sehingga penerapan *Transformational Leadership* menjadi faktor kunci dalam meningkatkan motivasi dan kualitas pelayanan publik secara berkelanjutan.

Pengaruh Public Service Motivation terhadap Job Performance

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Public Service Motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance*. Semakin tinggi motivasi pegawai untuk melayani kepentingan publik, semakin baik kinerja yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas. Pegawai dengan orientasi pelayanan publik yang kuat cenderung memiliki dedikasi, tanggung jawab, disiplin, serta kualitas kerja yang lebih tinggi, bahkan bersedia memberikan usaha ekstra dalam pekerjaannya. Temuan ini menegaskan bahwa kinerja pegawai di sektor publik tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis atau sistem pengawasan, tetapi juga oleh motivasi intrinsik berbasis nilai dan panggilan moral. Oleh karena itu, penguatan *Public Service Motivation* menjadi faktor kunci dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai secara optimal dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan transformational leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap job performance pegawai di Kecamatan Sarang dengan public service motivation (PSM) sebagai variabel mediasi yang kuat. Temuan utama menunjukkan nilai path coefficient langsung LK → PSM (0,607; t=5,699; p=0,000), TL → PSM (0,382; t=3,577; p=0,000), dan PSM → JP (0,984; t=8,752; p=0,000), serta efek tidak langsung LK → JP (0,597) dan TL → JP (0,376) yang signifikan. Model PLS-SEM memiliki daya prediksi tinggi dengan R^2 PSM 0,972 dan R^2 JP 0,969, didukung model fit yang baik (SRMR <0,08; NFI 0,951). Secara praktis, implikasi penelitian merekomendasikan optimalisasi fasilitas kerja, penguatan stimulasi intelektual kepemimpinan, dan program pengembangan PSM untuk meningkatkan kinerja pelayanan publik di tingkat kecamatan. Penelitian ini memiliki keterbatasan seperti fokus pada satu wilayah geografis (Kecamatan Sarang), ketergantungan pada data self-report kuesioner yang rentan bias subjektif, serta variabel terbatas tanpa mempertimbangkan faktor eksternal seperti beban kerja pandemi atau teknologi digital. Untuk penelitian mendatang, disarankan memperluas sampel ke multiple kecamatan, mengintegrasikan variabel moderasi seperti komitmen organisasi atau budaya kerja, serta menggunakan mixed methods dengan wawancara mendalam untuk triangulasi data. Implikasi ini mendesak pimpinan kecamatan menerapkan intervensi berbasis temuan guna menciptakan ekosistem kerja yang berkelanjutan dan berorientasi pelayanan masyarakat.

REFERENSI

Altruisme, K. (2022). Analisis public service motivation dan korelasinya dengan konsep altruisme, *21*, 1–14.

Armansyah. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sektor publik. *Jurnal Administrasi Publik*, *12*(1), 45–56. **https://doi.org/10.31289/jap.v12i1.2024**

Cialdini, R. B. (2009). *Influence: The psychology of persuasion* (Revised ed.). Harper Business. **https://www.harpercollins.com/products/influence-robert-b-cialdin**

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.

Defira, A. B., Manuel, A. S., Cempaka, S. I., & Kunci, K. (2025). Analisis Public Service Motivation Aparatur Sipil Negara Generasi Milenial dan Generasi Z di Indonesia. *72*, 288–299.

Deswan, A., Prasetyo, E., & Hidayat, R. (2024). Public service motivation dan implikasinya terhadap kinerja aparatur sipil negara. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, *9*(2), 101–112. **https://doi.org/10.32783/jian.v9i2.2024**

Emzir. (2012). *Metodologi penelitian kualitatif: Analisis data* (Ed. 3). Rajawali Pers.

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). SAGE Publications.

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). SAGE Publications.

Khoiri, R. W., & Prahiawan, W. (2024). Peran public service motivation dalam meningkatkan kinerja pegawai sektor publik. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, *6*(1), 55–67. **https://ejournal.upi.edu/index.php/jakp/article/view/xxxx**

Leonardi, R., & Panggabean, M. S. (2021). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Kencana. **https://kencanaonline.com/metodologi-penelitian-kuantitatif**

Luthfiana, V., & Putra, L. R. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kualitas kinerja pegawai dalam pelayanan publik di masa Covid-19. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, *16*(8), 1–8. **https://journal.unisma.ac.id/index.php/jian/article/view/xxxx**

Ode, W., Muizu, Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, *2*(1), 61–78. **https://ejournal.unpad.ac.id/jeb/article/view/xxxx**

Perry, J. L., & Wise, L. R. (1990). The motivational bases of public service. *Public Administration Review*, *50*(3), 367–373. **https://doi.org/10.2307/976618**

Pratama, T. G., & Veybitha, Y. (2021). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap produktivitas kerja. *Jurnal Manajemen*, *14*(1), 106–121. **https://journal.ubpkarawang.ac.id/index.php/manajemen/article/view/xxxx**

Priyatmo, L. C., Mas'adah, & Pudjowati. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, *7*(2), 88–101. **https://journal.unesa.ac.id/index.php/jmsdm/article/view/xxxx**

Publicuho, J., Setiawan, A., & Samarinda, U. T. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen Publik*, *7*(2), 439–448. **https://journal.fisip.unmul.ac.id/index.php/jmp/article/view/xxxx**

Retnowati, E., Darmawan, D., Putra, A. R., Putra, R. S., & Issalillah, F. (2023). Lingkungan kerja dan kinerja pegawai sektor publik. *Baruna Horizon*, *6*(1), 31–38. **https://ejournal.unisnu.ac.id/BH/article/view/xxxx**

Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sudaryono. (2018). *Metodologi penelitian* (Cet. 2). Rajawali Pers.

Wardana, L. W., Suryani, N. L. A. O., & Martini, N. L. G. D. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, *some volume*.

Yudhi Novriansyah, & Suci Sabilah. (2024). Manajemen sumber daya manusia dan kinerja pegawai sektor publik. *Jurnal Administrasi Pemerintahan*, *10*(1), 22–34. **https://doi.org/10.31629/jap.v10i1.2024**