



## **Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Madiun**

**Aditya Chandra Yudistira**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi  
Universitas Katolik Widya Mandala Madiun

### **Abstrak**

Pentingnya sumberdaya manusia menunjukkan bahwa organisasi harus memberikan perhatian khusus kepada sumberdaya manusia dalam perannya sebagai seorang pegawai di organisasi tersebut. Tujuan penelitian ini mengetahui pengaruh simultan dan parsial kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Madiun. Hasil penelitian terdapat pengaruh secara simultan dan parsial yang signifikan antara kepemimpinan ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja terhadap motivasi pegawai ( $Y$ ), hal ini ditunjukkan nilai koefisien regresi 0,334, nilai  $t_{hitung}$  2,238 dan sign (0,033). Semakin baik kepemimpinan maka motivasi yang diharapkan akan semakin meningkat. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap motivasi pegawai ( $Y$ ), hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi 0,709. Nilai  $t_{hitung}$  4,649 dan sign 0,000, semakin baik lingkungan kerja maka motivasi pegawai semakin meningkat pula. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap motivasi pegawai ( $Y$ ) yaitu dengan nilai  $F_{hitung}$  53,675 dan sign (0,000). Semakin baik kepemimpinan dan lingkungan kerja maka motivasi pegawai semakin meningkat pula.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi

### **PENDAHULUAN**

Pentingnya pengelolaan sumberdaya manusia yang tepat menjadi kunci keberhasilan bagi pembangunan nasional maupun bagi dunia kerja. Sumberdaya yang berkualitas merupakan faktor utama dalam memenuhi tujuan organisasi. Pimpinan dituntut untuk bersikap secara tegas, adil dan partisipatif. Pandangan modern lebih menekankan kepemimpinan partisipatif, dalam hal ini pada proses pemecahan suatu permasalahan. Kepemimpinan yang baik akan mampu memberi motivasi pegawai yang baik dan bermutu, (Sunnyoto, 2012).

Tenaga kerja yang bermutu adalah dengan mereka yang mempunyai kecakapan, keterampilan, keahlian untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan mempunyai tanggung jawab, serta kemauan dan motivasi yang tinggi serta kepekaan terhadap lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja menjadi prioritas pegawai agar produktivitas kerja karyawan semakin tinggi.

Motivasi dari pimpinan dibutuhkan pegawai, agar pegawai dapat menjalankan pekerjaan dengan baik, pemimpin diharapkan dapat mempengaruhi pegawai dengan segenap kemampuan, keterampilan dan pengetahuan. Kepemimpinan dapat mempengaruhi motivasi pegawai, motivasi pegawai yang tinggi akan, semakin memperlancar organisasi dalam mencapai tujuannya. Bertitik tolak dari uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk mengangkat masalah kepemimpinan dan lingkungan kerja pada pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Madiun, sehingga dapat mencapai hasil kerja yang memuaskan.

Dari uraian latar belakang masalah diatas maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut ini: (1) Apakah variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Madiun? (2) Apakah variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Madiun?

Sesuai dengan permasalahan yang terdapat pada rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Menguji pengaruh variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap motivasi kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Madiun. (2) Menguji pengaruh variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja secara parsial terhadap motivasi kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Madiun.

Manfaat Penelitian dikategorikan sebagai berikut: (1) Implikasi teoritis. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti mengenai motivasi pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Madiun. (2) Implikasi praktisi, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan pimpinan Badan Pusat Statistik Kabupaten Madiun dalam menentukan arah kebijakan dalam kaitannya untuk meningkatkan motivasi kerja para pegawai.

## TELAAH TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### **Kepemimpinan**

Rivai (2003), menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan masalah manusia yang bersifat unik, masalah tidak sekedar menyentuh kehidupan manusia sebagai individu, tetapi sebagai makhluk sosial.

#### *Pengertian Kepemimpinan*

Kepemimpinan atau *leadership* merupakan inti dari manajemen karena kepemimpinan merupakan motor penggerak bagi sumber-sumber dan alat dalam suatu organisasi. Salah satu sumber tersebut adalah manusia yang mengambil bagian di dalam organisasi tersebut. Sedangkan inti dari kepemimpinan atau *leadership* adalah *human relation* atau hubungan antar orang-orang dalam organisasi yang mengandung tujuan pokok mensinkronkan dan atau mengharmoniskan segenap tugas dan tanggung jawab dalam organisasi, agar tujuan organisasi yang telah diterapkan sebelumnya dapat dicapai secara memuaskan, baik bagi individu-individu maupun bagi kelompok individu yang berpartisipasi dalam organisasi tersebut (Martoyo, 1998).

#### *Gaya Kepemimpinan*

Gaya kepemimpinan menurut Thoha (2003), yaitu perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan setiap pemimpin berbeda antara satu dengan lainnya dan tidak mesti suatu gaya kepemimpinan lebih baik atau lebih jelek daripada gaya kepemimpinan lainnya.

#### *Tanggung Jawab Kepemimpinan*

Menurut Rivai (2003), fungsi kepemimpinan terkait dengan kondisi sosial. Oleh sebab itu fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam interaksi antara individu di dalam situasi sosial organisasi. Fungsi kepemimpinan memiliki dua dimensi, yaitu dimensi *directional* (kemampuan mengarahkan) dan dimensi *support* (dukungan orang dalam organisasi).

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Ahyari (1999), lingkungan kerja adalah lingkungan dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari, kondisi lingkungan kerja yang berbeda dapat memberikan tingkatan yang berbeda-beda pada setiap karyawan.

### **Motivasi**

Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

#### *Teori Motivasi Maslow's*

Teori ini menyatakan bahwa manusia di tempat kerjanya dimotivasi oleh suatu keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang ada dalam diri seseorang. Ada berbagai teori motivasi antara lain Maslow dengan teorinya tentang kebutuhan manusia. Menurut

Maslow dalam As'ad (2003), Maslow mengemukakan sejumlah proposisi penting tentang perilaku manusia yaitu: (1) Manusia merupakan makhluk yang serba berkeinginan, (2) Sebuah kebutuhan yang dipenuhi, bukanlah sebuah motivator pelaku, (3) Kebutuhan manusia diatur dalam suatu seri tingkatan hirarki menurut pentingnya masing-masing individu.

#### *Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja*

Pengembangan teori hirarki kebutuhan Maslow menjadi dua faktor tentang motivasi. Dua faktor itu dinamakan faktor pemuas yang disebut dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* dan faktor pemelihara (*Maintenance factor*) yang disebut dengan *disatisfier* atau *extrinsic motivation*.

#### *Langkah-langkah Memotivasi*

Dalam memotivasi bawahan, ada beberapa petunjuk dan langkah-langkah yang perlu diperhatikan oleh setiap pemimpin yakni: Pemimpin harus tahu apa yang dilakukan bawahan, pemimpin harus berorientasi kepada kerangka acuan orang, tiap orang berbeda-beda di dalam memuaskan kebutuhan, setiap pemimpin harus memberikan contoh yang baik bagi pegawai, pemimpin mampu mempergunakan keahlian dalam berbentuk-bentuk dan pemimpin harus berbuat dan berlaku realitis.

### **Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Pegawai**

Menurut Sunyoto (2012), menyatakan bahwa ada hubungan antara variabel kepemimpinan dan variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja, sehingga dengan meningkatnya motivasi kerja, penting bagi perusahaan untuk melakukan peninjauan ulang terhadap kepemimpinan agar lebih sesuai dengan situasi lingkungan kerja yang ada sehingga berpengaruh pada kondisi pekerjaan yang dijalani. Dari uraian diatas maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut ini

H<sub>1</sub>: Kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai.

### **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Pegawai**

Sunyoto (2012), menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan. Dari uraian diatas maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut ini

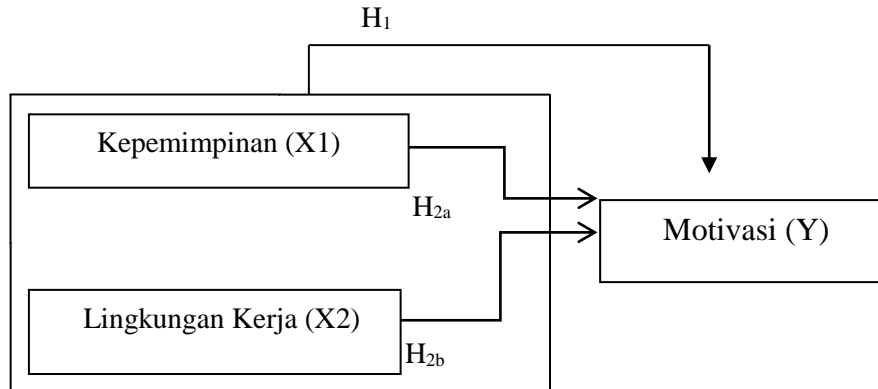
H<sub>2a</sub>: Kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Pegawai**

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting bagi karyawan dalam melakukan aktivitas bekerja. Perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja baik akan mampu meningkatkan memberikan motivasi kerja pegawai (Ahyari, 1994). Menurut hasil penelitian Satrio (2013), lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Dari uraian diatas maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut ini :

H<sub>2b</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai.

## Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

## METODE PENELITIAN

Bidang penelitian yang diambil adalah bidang Manajemen Sumberdaya Manusia dengan objek penelitian yaitu lembaga milik negara yaitu Badan Pusat Statistik Kabupaten Madiun dengan mengambil topik hubungan kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Madiun. Jenis penelitian yang dipakai adalah penelitian sensus dan pengambilan sampel menggunakan keseluruhan pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Madiun. Hasil kuesioner dalam penelitian ini diolah dengan menggunakan SPSS.

Populasi dan sampel yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan pegawai tetap dan tidak tetap di Badan Pusat Statistik Kabupaten Madiun yaitu sebanyak 32 orang., hal ini merujuk pendapat Arikunto (2002), yaitu peneliti disarankan menggunakan seluruh populasi jika responden atau populasi berjumlah kurang dari 100, dan jika lebih besar dari itu maka dapat diambil antara 10-15 % atau 20-25 %.

Variabel bebas atau independen (X) dalam penelitian ini adalah kepemimpinan (X<sub>1</sub>), dan lingkungan kerja (X<sub>2</sub>). Variabel terikat atau dependen (Y) dalam penelitian ini variabel terikat (Y) adalah motivasi Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Madiun.

Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) adalah sebagai suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. (Indriyo, 1997). Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) adalah lingkungan dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari (Ahyari, 1999). Motivasi (Y) adalah sesuatu yang menimbulkan semangat dan dorongan kerja (Ranupandojo dan Husnan 1995).

Penelitian dilakukan dengan objek pegawai yang berada di Badan Pusat Statistik Kabupaten Madiun. Lokasi dalam penelitian ini adalah Badan Pusat Statistik yaitu Jalan Raya Solo, No 30 Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiun Jawa Timur. Waktu yang digunakan untuk pengambilan data yaitu April 2014.

Sumber data yang digunakan adalah data responden dari pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Madiun dengan mengajukan daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti kepada objek yang diteliti. Pengukuran data variabel penelitian yang digunakan dalam riset ini adalah kuesioner.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui persentase karakteristik responden. Kriteria yang digunakan adalah rata-rata nilai masing-masing pertanyaan, sehingga tingkatnya dapat dikategorinya rendah, cukup rendah, cukup tinggi atau tinggi.

## Uji Instrumen Penelitian

### *Validitas Penelitian*

Nilai  $r$  hitung merupakan nilai dari *Corrected Item-Total Correlation*. Nilai  $r$  tabel dapat diperoleh melalui  $df$  (*degree of freedom*) =  $n - k$ .  $k$  merupakan jumlah butiran pertanyaan dalam suatu variabel. Kriteria penilaian uji validitas adalah (Santoso, 2000): Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan kuesioner tersebut valid. Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan kuesioner tersebut tidak valid.

### *Uji Reliabilitas*

Apabila suatu alat pengukuran telah dinyatakan valid maka tahap berikutnya adalah mengukur reliabilitas dari alat ukur. Suatu kuesioner di katakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu (Ghozali, 2007). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha  $> 0.60$  (Nugroho, 2005).

### **Uji Asumsi Klasik**

Menurut Gujarati (1993), terdapat tiga penyimpangan asumsi klasik yang dapat terjadi dalam penggunaan model regresi linier berganda yaitu multikolonieritas, heteroskedastisitas dan autokorelasi.

#### *Uji Multikolonieritas*

Teori uji Multikolonieritas menurut Ghozali (2007) adalah uji multikolonieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas saling berkorelasi, ada hubungan linier di antara variabel-variabel bebas dalam model regresi. Deteksi multikolinereitas pada suatu model jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1, maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas  $VIF = 1/tolerance$ , jika  $VIF = 10$  maka  $Tolerance = 1/10 = 0,1$ . Semakin tinggi VIF maka semakin rendah *Tolerance*.

#### *Uji Autokorelasi*

Cara yang digunakan untuk mendeteksi autokorelasi dengan melakukan uji Durbin Watson, yang dilakukan dengan bantuan program SPSS. Menurut Makridakis; dalam Sulaiman (2004: 16): "Model regresi linier berganda terbebas dari autokorelasi dimana ketentuan yang digunakan adalah:

Angka Durbin Watson (DW) terletak pada:  $1.65 < DW < 2.35$ , berarti tidak ada autokorelasi. Angka Durbin Watson (DW) terletak pada:  $1.21 < DW < 1.65$  atau  $2.35 < DW < 2.79$ , berarti tidak dapat disimpulkan Angka  $DW < 1.21$  atau  $> 2.79$  berarti ada autokorelasi".

#### *Uji Heteroskedastisitas*

Model regresi yang baik adalah yang heteroskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Caranya dengan melihat grafik scatterplot tersebut. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Dan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (homoskedastisitas).

#### *Uji normalitas*

Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan melihat penyebaran data (titik) pada suatu sumbu diagonal dari grafik normal probability plot (Normal P-P Plot). Uji normalitas dapat dilihat dengan mencari nilai *Skewness*. Nilai ini digunakan untuk mengetahui bagaimana distribusi normal data dalam variabel dengan menilai kemiringan kurva. Nilai *Skewness* yang baik adalah mendekati angka 0. Jika kemiringan dilihat dari nilai *Skewness*, nilai *Skewness* ini bersifat mutlak (+/-).

## **Analisis Regresi Linier Berganda**

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, adapun formula dari model regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Djarwanto dan Subagyo, 1994).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Motivasi

a = Konstanta, nilai Y pada saat semua X bernilai nol

$b_1, b_2$  = kemiringan permukaan regresi yang menyatakan koefisien regresi dari variabel  $X_1-X_3$

$X_1$  = Kepemimpinan

$X_2$  = Lingkungan Kerja

e = Suku kesalahan, berdistribusi normal dengan rata-rata 0 untuk tujuan perhitungan e diasumsikan 0

### Pengujian Hipotesis

#### *Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)*

Koefisien determinan berganda digunakan untuk mengetahui keeratan pengaruh antar variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan dengan melihat apakah nilai koefisien yang diperoleh berbeda secara signifikan atau tidak dengan menggunakan uji F yang membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  pada tingkat keyakinan 5% ( $\alpha = 0.05$ ). Adapun kriteria penilaiannya adalah sebagai berikut ini  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $p \text{ value} < \alpha = 0.05$ , maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak.  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , atau  $p \text{ value} \geq \alpha = 0.05$ , maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima.

#### *Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)*

Pengujian ini menggunakan uji t dengan melihat apakah nilai-nilai koefisien yang diperoleh berbeda secara signifikan atau tidak antara t hitung dan t tabel pada tingkat keyakinan 5% ( $\alpha = 0.05$ ). t tabel dihitung dari selisih harga t tabel. Adapun kriteria penilaiannya adalah  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $p \text{ value} < \alpha = 0.05$ , maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak.  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  atau  $p \text{ value} \geq \alpha = 0.05$ , maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima.

#### *Uji Pengaruh Dominan (Uji Beta)*

Untuk mengetahui sekaligus membuktikan hipotesis variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat, dapat dilakukan dengan menggunakan uji beta, yakni dengan melihat distribusi nilai beta pada output nilai koefisien.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### *Analisis Deskripsi*

Analisis deskripsi data hasil penelitian adalah variabel kepemimpinan variabel lingkungan kerja dan variabel motivasi menyatakan bahwa nilai jawaban pernyataan variabel kepemimpinan diketahui bahwa rata-rata jawaban responden diatas nilai 3. Berarti responden cenderung menjawab setuju pada setiap butir pertanyaan tersebut. Nilai pernyataan variabel lingkungan kerja, semuanya memiliki rata-rata nilai 3. Hal ini menandakan bahwa butir pertanyaan yang diwakili oleh pertanyaan kemampuan cenderung ragu-ragu dan nilai jawaban pernyataan variabel motivasi menunjukkan nilai keseluruhan diatas 3. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden atas butir-butir pernyataan cenderung mendekati setuju.

#### **Analisis Kuantitatif**

##### *Uji Validitas*

Hasil uji validitas dibawah ini dilakukan terhadap semua sampel sebanyak 32 pegawai:

**Tabel 4.1. Hasil Uji Validitas Variabel  $X_1, X_2$  dan Variabel Y**

Item Pernyataan	$r_{hit}$	$r_{tabel \alpha=0.05 (n-k)}$	Kesimpulan
Kepemimpinan ( $X_1$ )			
1	0,845	0,374	Valid
2	0,798	0,374	Valid
3	0,905	0,374	Valid

	4	0,839	0,374	Valid
	5	0,805	0,374	Valid
	6	0,897	0,374	Valid
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )				
	1	0,781	0,361	Valid
	2	0,877	0,361	Valid
	3	0,833	0,361	Valid
	4	0,599	0,361	Valid
Motivasi (Y)				
	1	0,750	0,388	Valid
	2	0,739	0,388	Valid
	3	0,895	0,388	Valid
	4	0,907	0,388	Valid
	5	0,933	0,388	Valid
	6	0,895	0,388	Valid
	7	0,802	0,388	Valid
	8	0,912	0,388	Valid

Sumber: Data *output* SPSS.

### Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menggunakan program SPSS diketahui *alpha cronbach* untuk keseluruhan butiran pertanyaan variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi dapat diketahui sebagai berikut

**Tabel 4.2. Hasil Uji Realibilitas Variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan Variabel Y**

Variabel	Alpha		
	Cronbach	Kriteria	Keterangan
1 Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,950	0,60	Reliabel
2 Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	0,895	0,60	Reliabel
3 Motivasi (Y)	0,960	0,60	Reliabel

Sumber: Data *output* SPSS

Hasil perhitungan *alpha cronbach* untuk mengetahui tingkat kehandalan instrumen, keseluruhan variabel memenuhi kriteria, yaitu hasil realibilitas di atas 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa semua instrument yang digunakan dalam mengukur variabel adalah *reliabel*.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Multikolinieritas

Hasil perhitungan dapat dilihat dari nilai *tolerance* terkecil berada diatas 0,10 yaitu 0,398 yang berarti tidak terjadi kolerasi antara variabel independen, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel tidak terikat (independen variabel) dalam model regresi.

**Tabel 4.3. Uji Multikolinieritas (Coefficients<sup>a</sup>)**

Model	Unstandardize		Standardized		Collinearity Statistics		
	d Coefficients	Coefficients	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	.151	.361		.419	.678		
Kepemimpinan	.334	.149	.304	2.238	.033	.398	2.510
Lingkungan kerja	.709	.152	.631	4.649	.000	.398	2.510

**Tabel 4.3. Uji Multikolinieritas (Coefficients<sup>a</sup>)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.151	.361		.419	.678		
	Kepemimpinan	.334	.149	.304	2.238	.033	.398	2.510
	Lingkungan kerja	.709	.152	.631	4.649	.000	.398	2.510

a. *Dependent Variable: Motivasi*

#### Uji Autokorelasi

Hasil uji autokorelasi dengan menggunakan uji Durbin Watson (*DW test*) yaitu 1,663. Tabel Durbin Watson terlihat dengan  $n=32$  nilai  $dl$  sebesar 1,31 dan nilai  $du$  sebesar 1,57. Berdasarkan rumus  $du < DW < 4-du$ , maka nilai hasil uji autokorelasi yaitu  $1,57 < 1,663 < 2,43$ , maka dapat disimpulkan dalam uji autokorelasi tidak terjadi autokorelasi pada penelitian.

#### Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik *scatterplot* diketahui bahwa dalam penelitian ini tidak terbentuk pola tertentu, sehingga dapat dikatakan bahwa dalam persamaan regresi diatas terjadi heteroskedastisitas.

#### Uji Normalitas

Hasil pengujian dengan menggunakan uji *skewness* dan *kurtosis* memiliki nilai yang mendekati angka 0 sehingga memiliki kemiringan yang cenderung seimbang, hal ini dilihat dari *output* SPSS terlihat bahwa variabel kepemimpinan memiliki nilai *skewness* 0,017, variabel lingkungan kerja memiliki nilai *skewness* 0,277 dan motivasi memiliki nilai *skewness* -0,349. semua variabel memiliki kecenderungan mendekati angka nol sehingga data masing-masing variabel memiliki kecenderungan terdistribusi secara normal.

**Tabel. 4.4. Descriptive Statistics Nilai Skewness**

Variabel	N	Minimum	Maximum	Skewness		Kurtosis	
				Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Kepemimpinan	32	2.00	5.00	.017	.414	-.744	.809
Lingkungan kerja	32	2.00	5.00	.277	.414	-.496	.809
Motivasi	32	2.00	5.00	-.349	.414	-.827	.809
Valid N listwise)	32						

### Uji Hipotesis Penelitian

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil olah data SPSS terlihat pada tabel 4.5. maka model regresi secara penuh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi pegawai adalah

**Tabel 4.5. Hasil Analisis Regresi**

Variabel	Koefisien Regresi	t <sub>hitung</sub>	Signifikansi
X1	0,334	2,238	,033
X2	0,709	4,649	,000
Konstan		0,151	
Adj R Square		0,773	
F		53,675	
Sig		0,000 <sup>a</sup>	



Hasil pengolahan analisis regresi memperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,151 + 0,334 X_1 + 0,709X_2$$

Persamaan regresi linear berganda diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja menunjukkan pengaruh positif. Jika nilai kepemimpinan ( $X_1$ ) dan nilai lingkungan kerja ( $X_2$ ) bersifat konstan, maka rata-rata koefisien motivasi pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Madiun sebesar 0,151. Nilai koefisien prediktor kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0,334 jika berubah sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan perubahan rata-rata nilai motivasi pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Madiun sebesar 0,334 satuan, dengan anggapan prediktor lingkungan kerja ( $X_2$ ) adalah konstan. Nilai koefisien prediktor lingkungan ( $X_2$ ) sebesar 0,709 jika berubah sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan perubahan rata-rata nilai motivasi pegawai sebesar 0,709 satuan, dengan anggapan prediktor kepemimpinan ( $X_1$ ) adalah konstan.

#### *Pengujian Hipotesis Pertama (Uji F)*

Nilai *p-value*  $0,000 < 0,05$ , artinya signifikan, sedangkan nilai statistik uji  $F_{hitung}$  sebesar 53,675 lebih besar dari pada  $F_{tabel}$  yaitu  $53,675 > 3,328$ . Nilai  $F_{tabel}$  ( $df_1 = 3-1=2$  dan  $df_2=32-3=29$ ) nilai statistik uji  $F$  ini lebih besar jika dibanding dengan nilai  $F_{tabel}$  pada taraf signifikan 5%. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Madiun.

#### *Pengujian Hipotesis Kedua (Uji t)*

Kriteria pengujian dari uji  $t$  ini adalah  $H_a$  diterima atau  $H_0$  ditolak jika  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel} = t_{\alpha; db n-k}$ ,  $k$  merupakan jumlah variabel independen  $= t = 0,5$ ;  $db 32-2 = 30$  sebesar 2,042 atau tingkat signifikannya lebih kecil dari 0,05. Dari uji  $t$  masing-masing variabel bebas kepemimpinan dan lingkungan kerja dapat dilihat sebagai berikut: Hasil pengujian untuk variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar  $2,238 > t_{tabel} 2,042$  dan tingkat signifikan 0,033 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap variabel motivasi ( $Y$ ).

Hasil pengujian untuk variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar  $4,649 > t_{tabel} 2,042$  dan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel motivasi pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Madiun ( $Y$ ).

#### *Koefisien determinasi*

Nilai koefisien korelasi sebesar  $R^2 = 0,787$  dan koefisien determinasi yang disesuaikan (*Adjusted R Square*) = 0,773. Nilai koefisien korelasi menunjukkan hubungan variabel bebas dalam menentukan motivasi dan koefisien determinasi sebesar 0,787.

#### *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai*

Kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Madiun, persentase yang diberikan oleh variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Madiun secara simultan.

Hasil penelitian ini memperlihatkan kepemimpinan dan lingkungan kerja mempengaruhi motivasi pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Madiun. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Sunyoto (2012), yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi. Motivasi yang ditunjukkan oleh adanya hubungan antara

pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Madiun yang selama ini baik, hubungan antara pegawai dengan atasan yang selama ini baik sehingga tidak menimbulkan kesenjangan status/jabatan, pegawai akan merasa bersemangat pada suhu udara yang ada di kantor selama ini, pegawai akan meningkat produktivitas kerja dengan kantor yang tidak bising, peraturan yang berlaku dapat memotivasi pegawai, sehingga dapat memacu pegawai untuk berprestasi dan memiliki tingkat keamanan yang baik sehingga dalam berkerja pegawai akan merasa aman.

#### *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai*

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier berganda diketahui bahwa besarnya koefisien regresi kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0,304 dan nilai  $t_{hitung}$  2,238 dan  $sign.$  0,033. Hal tersebut berarti apabila kepemimpinan meningkat, maka motivasi juga akan meningkat, dengan asumsi lingkungan kerja dalam keadaan tetap. Apabila pimpinan mau memberitahu apa yang diharapkan pada bagian pekerjaan, pemimpin mendorong pegawai untuk mematuhi standart prosedur yang ada yaitu dalam hal seragam, jam kerja, pemimpin mau dan dapat memutuskan apa yang harus dilakukan dan bagaimana menjalankan suatu pekerjaan, pemimpin mendorong pegawai agar pekerjaan dijalankan sesuai jadwal, pemimpin mampu mempertahankan standart prestasi kerja dengan pasti dan pimpinan mampu meminta pegawai mengikuti standar peraturan yang ada, maka akan tercapai tujuan usaha yang telah direncanakan dan ditetapkan.

#### *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja*

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik memberikan dampak yang positif terhadap motivasi pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Madiun, hal ini terbukti secara parsial dengan melihat nilai probalitas signifikansi  $t$  kurang dari 5%, sehingga variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap motivasi.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Madiun, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap motivasi ( $Y$ ). Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,304. Sedangkan untuk nilai  $t_{hitung}$  2,238 dan  $sign.$  (0,033). Semakin baik kepemimpinan maka motivasi pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Madiun semakin perlu ditingkatkan. (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap motivasi ( $Y$ ). Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,709. Sedangkan untuk nilai  $t_{hitung}$  4,649 dan  $sign.$  0,000. Semakin baik lingkungan kerja maka motivasi pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Madiun meningkat pula. (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap motivasi pegawai ( $Y$ ). Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $F_{hitung}$  53,675 dan  $sign.$  (0,000). Semakin baik kepemimpinan dan lingkungan kerja maka motivasi pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Madiun akan meningkat pula.

Berdasarkan dari kesimpulan yang didapat, maka saran yang diberikan adalah: (1) Pimpinan Badan Pusat Statistik Kabupaten Madiun hendaknya mempertahankan gaya kepemimpinan yang selama ini digunakan dalam penyelesaian masalah yaitu duduk bersama dan melibatkan bawahan dalam merumuskan permasalahan sampai pengambilan keputusan sehingga pengambilan keputusan lebih objektif. (2) Badan Pusat Statistik Kabupaten Madiun hendaknya mempertahankan dan menjaga hubungan kerja yang menyenangkan sehingga pegawai termotivasi dan memiliki hasil kerja memuaskan. (3) Bagi peneliti lain atau selanjutnya dapat memperdalam dengan menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi motivasi, untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai. (4) Terdapat kekurangan

pada penelitian ini yaitu tidak terpenuhi uji klasik Heteroskedastisitas. Pada penelitian selanjutnya peneliti diharapkan memperluas populasi dan sampel, sehingga data yang dimiliki berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar).

### DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, A. 1999. Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi. Jakarta: BPFE.
- Arikunto, S., 2002. Prosedur Penelitian Suatu Pendidikan Praktek, Edisi Revisi V. Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- As'ad, M. 2003. *Psikologi Industri*. Yogyakarta. PT. Liberty.
- Djarwanto, P. dan Subagiyo, P., 1994. "*Statistik Induktif*", Edisi Keempat. Yogyakarta. BPFE.
- Ghozali, Imam . 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang. Badan Penerbit UNDIP.
- Martoyo, S., 1998. "*Pengetahuan Dasar Manajemen dan Kepemimpinan*", Edisi Pertama, Yogyakarta. BPFE.
- Nugroho, A.B., 2005. Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS. Yogyakarta. Andi Offset.
- Rivai, Veithzal. 2003. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Jakarta; PT. Raja Grafindo Persada.
- Santoso, Singgih. 2000. "*Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*". Jakarta. PT. Gramedia.
- Satrio, Andea. 2013. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Motivasi Kerja di Sekertariat DPRD Kabupaten Magetan. Skripsi.. Surabaya. STIE "Artha Boedi Iswara"
- Sulaiman. W.. 2004. *Analisis Regresi Menggunakan SPSS*. Yogyakarta. Penerbit Andi.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. CAPS.
- Thoha, M., 2003. "*Kepemimpinan dalam Manajemen*", Edisi Pertama, Cetakan Kesembilan. Jakarta. Rajawali Pers.
- Thoha, M., 2003. *Prilaku Organisasi; Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta. PT Raja Grafindo. Persada.



Hak Kopy (*copy right*) atas Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi ada pada penerbit dengan demikian isinya tidak diperkenankan untuk dikopi atau di-*email* secara masal atau dipasang diberbagai situs tanpa ijin tertulis dari penerbit. Namun demikian dokumen ini dapat diprint diunduh, atau di-*email* untuk kepentingan atau secara individual.