

## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat**

**Rahayu Nengsih<sup>1</sup>, Armida S<sup>2</sup>**

<sup>12</sup>Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Padang  
e-mail: [rahayunengsih2@gmail.com](mailto:rahayunengsih2@gmail.com)

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat. Jenis penelitian ini adalah deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian berjumlah 143 karyawan. Sedangkan penentuan jumlah sampel menggunakan teknik proportional simple random sampling dengan jumlah sampel 105 karyawan. Penelitian ini menggunakan instrumen angket/kuesioner. Pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Pada tahap analisis data dilakukan analisis deskriptif dan analisis induktif. Analisis induktif adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan analisis regresi berganda. Uji hipotesis menggunakan uji F, uji t, dan uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik Secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat, (2) gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat, (3) Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat.

**Kata Kunci:** *Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja*

### **Abstract**

This study aims to determine the effect of leadership style and physical work environment on work motivation of employees of the Department of Animal Husbandry and Animal Health of West Sumatra Province. This type of research is descriptive using a quantitative approach. The population in the study amounted to 143 employees. While the determination of the number of samples using proportional simple random sampling technique with a total sample of 105 employees. This study used a questionnaire/questionnaire instrument. The research instrument test uses validity and reliability tests. At the data analysis stage, descriptive analysis and inductive analysis were carried out. Inductive analysis is normality test, multicollinearity

test, heteroscedasticity test, and multiple regression analysis. The hypothesis test used the F test, t test, and the coefficient of determination (R<sup>2</sup>) test. The results showed that (1) leadership style and physical work environment together had a significant effect on work motivation of employees of the Department of Animal Husbandry and Animal Health of West Sumatra Province, (2) leadership style had a significant effect on work motivation of employees of the Department of Animal Husbandry and Animal Health of Sumatra Province. West, (3) The physical work environment has a significant effect on the work motivation of the employees of the Department of Animal Husbandry and Animal Health, West Sumatra Province.

**Keywords:** *Leadership Style, Physical Work Environment, Work Motivation*

## **PENDAHULUAN**

Dalam usaha mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia diperlukan adanya manajemen yang baik, karena manusia sebagai makhluk sosial mempunyai karakter yang berbeda. Karakter yang berbeda ditandai dengan memiliki pemikiran dan keingintahuan yang berbeda-beda, sedangkan organisasi mengharapkan pegawainya dapat bekerja dengan baik dan memiliki produktivitas yang tinggi. Selain itu organisasi juga mengharapkan pegawai mampu menjalankan visi dan misi yang telah disepakati bersama dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Hal ini dapat tercapai apabila setiap pegawai memiliki kemampuan, keterampilan, mutu, cerdas dalam menguasai dan memahami ilmu pengetahuan baik secara teori maupun secara terapan aplikasi.

Masalah motivasi kerja sering dihadapi dengan berbagai macam perlakuan yang diberikan pada pegawai dan hanya akan efektif bila mereka merasa termotivasi akan pekerjaannya. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Manullang (2006: 165) menyatakan bahwa, Motivasi atau *motivation* berarti pemberian motif, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Motivasi adalah perhitungan terhadap intensitas, tujuan, dan ketekunan seseorang dalam usahanya untuk mencapai apa yang dicita-citakan. Dilihat dari Intensitas mendeskripsikan bahwa seberapa keras usaha seseorang. Sedangkan Tujuan merupakan kebaikan yang dapat mempengaruhi organisasi. Dan lain halnya dengan Robbins (2013), motivasi itu dapat dihitung dari Ketekunan pegawai untuk menjaga usahanya. Menurut Hasibuan (2005:141), motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang peneliti lakukan pada tanggal 29 Oktober 2020 ditemukan fenomena persoalan pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat. Masalah tersebut diantaranya, adanya pegawai yang memanfaatkan waktu kerja di luar dari pekerjaannya, hal itu di lihat dari adanya pegawai yang keluar dijam kerja seperti menjemput anak sekolah, pergi belanja ke pasar, atau makan siang keluar dan masuk lewat dari jam kerja, dan lain-lain. Disamping itu penulis juga menemukan adanya beberapa pegawai yang diberikan pekerjaan oleh atasannya membuat surat (mengetik surat) tidak langsung dikerjakan

oleh pegawai melainkan mengerjakan hal pribadi pegawai terlebih dahulu. Karena menurutnya pekerjaan yang diberikan tidak terlalu sulit untuk dikerjakan sehingga menyebabkan pekerjaan tidak selesai dengan tepat waktu. Hal itu dapat dilihat pada tabel.

**Tabel 1. Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat TH. 2021**

No	Motivasi Kerja	Jumlah Pegawai	Yang Sesuai		Yang Tidak Sesuai	
			PGW	%	PGW	%
1	Pemanfaatan waktu kerja	30	14	47%	16	53%
2	Tanggung Jawab	30	13	43%	17	57%
3	Ketekunan dalam bekerja	30	14	47%	16	53%
4	Usaha Untuk Maju	30	14	47%	16	53%
5	Kerja Keras	30	13	43%	17	57%
6	Pekerjaan yang Menantang	30	14	47%	16	53%
7	Orientasi Tugas / Sasaran	30	15	50%	15	50%

*Sumber: Data olahan Primer (hasil observasi), 2021*

Dari tabel 1 dapat dijelaskan bahwa hampir 60% pegawai di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat tingkat motivasi kerja pegawai masih tergolong rendah. Dilihat dari kurangnya tanggung jawab pegawai akan pekerjaan yang diberikan. Kondisi tersebut tergambar dari kurang cekatannya pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan padanya. Hal ini merupakan salah satu indikasi rendahnya motivasi kerja di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat yang boleh jadi disebabkan oleh rendahnya peran dari seorang pemimpin pada organisasi tersebut.

Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinannya masing-masing. Dimana gaya kepemimpinan ini akan dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai dalam sebuah organisasi. Fenomena ini terlihat di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat adalah gaya pemimpin yang beorientasi pada hasil kerja. Sementara, perhatian kepada pegawai dianggap masih belum maksimal. Studi ini melakukan tinjauan pendahuluan dengan mewawancarai beberapa pegawai di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat. Ada beberapa pegawai yang mengaku masih membutuhkan bimbingan dan arahan terutama dari pimpinan. Evaluasi kinerja juga dianggap belum sepenuhnya adil.

**Tabel 2. Pelaksanaan fungsi Kepemimpinan**

No	Indikator	Jumlah Pegawai	Yang Sesuai		Yang Tidak Sesuai	
			PGW	%	PGW	%
1	Kemampuan memberi pengarahan	30	13	43%	17	57%
2	Kemampuan memahami emosional	30	15	50%	15	50%
3	Kemampuan memberikan dukungan	30	14	47%	16	53%

4	Tanggung Jawab	30	15	50%	15	50%
5	Kemampuan komunikasi	30	14	47%	16	53%
6	Kemampuan mengambil keputusan	30	15	50%	15	50%

Sumber: *Data olahan primer (hasil observasi), 2021*

Pada tabel 2 dapat di lihat bahwa pelaksanaan fungsi kepemimpinan di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat sebanyak 57% dimana mayoritas pegawai menganggap pemimpin masih kurang dalam memberikan pengarahan kepada bawahannya. Hal itu dapat di lihat dari hasil kerja pegawai yang belum optimal atau tertundanya penyelesaian pekerjaan dan rendahnya dorongan untuk maju. Penting bagi seorang pemimpin agar mampu memberikan pengaruh positif pada bawahannya agar tujuan organisasi dapat dicapai. Bagi seorang pegawai, gaya pemimpin akan sangat berpengaruh bagi keberhasilan sebuah organisasi. Jika di lihat dari tabel, lebih dari 50% pegawai menganggap pimpinan di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan belum optimal dalam menjalankan tugasnya. Agar setiap karyawan dapat melakukan tugas dengan maksimal, pemimpin harus mampu berkomunikasi dengan baik pada bawahannya seperti memberikan pesan, gagasan atau instruksi yang jelas sehingga pegawai pun merasa tidak kebingungan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Adapun masalah lain yang ditemukan oleh penulis di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat ialah respon pimpinan terhadap hal yang terjadi masih dinilai rendah. Untuk mencegahnya seorang pemimpin harus mampu memberikan dukungan yang baik kepada bawahannya. Seperti menerima setiap ide dan gagasan yang diberikan oleh bawahan dengan terbuka sehingga pemimpin mampu menghindari perselisihan-perselisihan yang akan terjadi disaat pengambilan keputusan. Faktor penting lain yang diduga dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai adalah Lingkungan Kerja Fisik. Berdasarkan observasi yang penulis lakukan di kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat ada beberapa fenomena terkait Lingkungan kerja fisik yaitu sebagai berikut.

**Tabel 3. Indikator Lingkungan Kerja Fisik di Kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat**

No	Kondisi Lingkungan Kerja pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat
1.	Penerangan/ Cahaya yang jelas diruangan kantor
2.	Sirkulasi udara yang sejuk disebabkan ruangan kantor yang memiliki AC
3.	Tidak ada kebisingan diruangan kantor
4.	Warna ruangan dan interior yang serasi dalam ruangan kantor

Sumber : *Observasi Awal di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan*

Dari tabel 3 dapat kita lihat kondisi lingkungan kerja fisik di kantor Dinas peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat terlihat sesuai dengan semestinya. Namun dari beberapa indikator yang sudah dipaparkan masih terdapat kondisi dimana Lingkungan Kerja Fisik dinilai kurang kondusif yang mengakibatkan pegawai kurang termotivasi dalam bekerja, membuat pegawai cepat kelelahan, kehilangan kreativitas dan kurang termotivasi secara optimal.

## METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif melalui pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif adalah salah satu jenis penelitian yang bertujuan mendeskripsikan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta dan sifat populasi tertentu, atau mencoba menggambarkan fenomena secara detail (Yusuf, 2014:62). Populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 143 orang. Sementara itu, penarikan sampel dikerjakan dengan teknik “*proportional random sampling*” dan diperoleh jumlah sampel 105 orang. Teknik yang dipakai untuk mengumpulkan data berupa angket atau kuisisioner dengan cara membuat daftar pertanyaan yang sistematis dengan skala likert dengan tujuan mendapatkan data yang diinginkan dari gaya kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat. Untuk mendapatkan instrumen yang handal yang akan dipakai untuk mendapatkan data, maka diawali dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Sesudah itu, data yang sudah didapatkan dianalisis dengan analisis deskriptif, analisis uji prasyarat dan analisis regresi berganda. Uji prasyarat analisis yang digunakan adalah uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Sminov*. Analisis regresi berganda meliputi uji F, koefisien determinasi ( $R^2$ ) dan uji t.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Prasyarat Analisis

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel-variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011). Untuk keperluan tersebut digunakan teknik *kolmogrow-smirnov* kriteria alpha ( $\alpha$ )  $\geq 0.05$ . Distribusi dapat dikatakan normal setelah dilakukan analisis data dengan SPSS. Dari tabel 4 hasil uji normalitas dapat diketahui nilai signifikansi yaitu  $0,200 \geq 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa nilai residualnya berdistribusi normal.

**Tabel 4. Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		105
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	11,90439227
Most Extreme Differences	Absolute	,056
	Positive	,049
	Negative	-,056
Test Statistic		,056
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: *Pengolahan Data Statistik SPSS(2022)*

### Uji Multikolinearitas

Dari hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 5 bahwa nilai VIF untuk variabel gaya kepemimpinan dan variabel lingkungan kerja fisik semuanya kurang dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi syarat untuk dimasukkan ke dalam suatu model.

**Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	21,553	7,752			2,780	,006		
Gaya kepemimpinan (X1)	,231	,063	,221		3,648	,000	,875	1,143
Lingkungan kerja fisik (X2)	1,209	,102	,716		11,836	,000	,875	1,143

a. Dependent Variable: motivasi kerja (Y)

Sumber: *Pengolahan Data Statistik SPSS Versi 25 (2022)*

Berdasarkan hasil analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas, artinya tidak terdapat hubungan antara sesama variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik, dengan variabel terikat yaitu Motivasi Kerja Pegawai, sehingga dapat dimasukkan ke dalam model regresi berganda.

### Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan bertujuan melihat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Dari hasil pengujian dengan SPSS diperoleh hasil:

**Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	21,553	7,752			,006
Gaya kepemimpinan (X1)	,231	,063	,221	3,648	,000
Lingkungan kerja fisik (X2)	1,209	,102	,716	11,836	,000

a. Dependent Variable: motivasi kerja (Y)

Sumber: *Pengolahan Data Statistik SPSS Versi 25 (2022)*

Berdasarkan tabel 6 dapat ditentukan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

$$Y = 21,553 + 0,231 X_1 + 1,209 X_2 + e$$

Interpretasi persamaan diatas yaitu:

1. Nilai konstanta sebesar 21,553 yang berarti tanpa adanya variabel bebas yaitu variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2), maka Motivasi Kerja Pegawai mencapai 21,553.

2. Variabel Gaya Kepemimpinan(X1), memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,231. Artinya jika Gaya Kepemimpinan ditingkatkan sebesar satu satuan, maka Motivasi Kerja Pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,231 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap.
3. Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) memiliki koefisien regresi positif sebesar 1,209. Artinya jika Lingkungan Kerja Fisik(X2) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka Motivasi Kerja Pegawai akan meningkat sebesar 1,209 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap.

### Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu Motivasi Kerja.

**Tabel 7. Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30367.020	2	15183.510	105.081	.000 <sup>b</sup>
	Residual	14738.314	102	144.493		
	Total	45105.333	104			

a. Dependent Variable: motivasi kerja (Y)  
b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja fisik (X2), Gaya kepemimpinan (X1)

Sumber: *Pengolahan Data Statistik SPSS Versi 25 (2022)*

Dari hasil pengolahan data pada tabel 7 diatas didapatkan hasil nilai hipotesis sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan < 0,05 maka hipotesis dapat dilihat sebagai berikut:

H0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama yaitu Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Motivasi Kerja

H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama yaitu Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Motivasi Kerja.

Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat.

### Uji t

Uji t ini digunakan untuk melihat pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Acuan yang digunakan adalah nilai sig. < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima. Akan tetapi jika nilai sig. ≥ 0,05 maka H0 diterima dan Ha ditolak. Hasil uji t dapat dilihat pada table berikut:

**Tabel 8. Uji t**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Beta	t	Sig.
	Unstandardized	Standardized			
	Coefficients	Coefficients			
	B	Std. Error			
1 (Constant)	21,553	7,752		2,780	,006
Gaya kepemimpinan (X1)	,231	,063	,221	3,648	,000
Lingkungan kerja fisik (X2)	1,209	,102	,716	11,836	,000

a. Dependent Variable: motivasi kerja (Y)

Sumber: Pengolahan Data Statistik Versi 25 (2022)

Dari analisis tabel 8 untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dapat digambarkan kesimpulan sebagai berikut:

- Hipotesis 1, Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y) Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat. Dari hasil analisis ditemukan sig  $0,000 < 0,005$  maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat.
- Hipotesis 2, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat. Dari hasil analisis pada tabel diatas diperoleh nilai sig.  $0,000 < 0,005$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat.
- Hipotesis 3, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat. Dari hasil analisis pada tabel diatas diperoleh nilai sig.  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat.

### Koefisien Determinan ( $r^2$ )

Koefisien determinasi bertujuan untuk menunjukkan seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat:

**Tabel 9. Koefisien Determinasi**

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.821 <sup>a</sup>	.673	.667	12,02054	

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja fisik (X2), Gaya kepemimpinan (X1)

Sumber: Pengolahan Data Statistik SPSS Versi 25 (2022)

Hasil olahan data regresi menunjukkan bahwa tingkat pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja pegawai Dinas

Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat. Pada tabel 9 dapat dilihat nilai *R Square* sebesar 0,667. Hal ini berarti besar kontribusi antara gaya kepemimpinan dan Lingkungan Kerja fisik terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Provinsi Sumatera Barat adalah sebesar 0,667 atau 66,7%. Sedangkan sisanya sebesar 0,333 atau 33,3% disumbangkan oleh factor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat.**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, dapat diketahui gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi Kerja Pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat. Bentuk pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja pegawai adalah positif. Hal ini didukung dengan analisis regresi berganda yang telah peneliti lakukan yaitu terdapat 66,7% yang artinya Gaya kepemimpinan (*X1*) dan Lingkungan kerja fisik (*X2*) secara bersama-sama berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat. Sementara sisanya 33,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini sesuai dengan teori Sutrisno (2011: 116-120) menyatakan bahwa salah satu faktor pendorong motivasi kerja pegawai disebabkan oleh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik.

Secara umum motivasi kerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat berada dalam kriteria tinggi dengan rerata 3,62 dan tingkat pencapaian responden 72,30%. Dimana variabel motivasi kerja terdiri dari 7 indikator yaitu pemanfaatan waktu, ketekunan, orientasi tugas/sasaran, pekerjaan yang menantang, usaha untuk maju, kerja keras dan tanggung jawab. Dengan indikator tersebut akan memberikan gambaran terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat.

Motivasi kerja pada hakekatnya merupakan wujud dari hasil kerja baik bagi pegawai atau instansi. Bila gaya kepemimpinan pemimpin mampu mengembangkan kemampuannya untuk mempengaruhi bawahannya dalam membentuk motivasi kerja, maka pegawai akan menjadi lebih termotivasi dalam mencapai tujuan organisasi begitu juga dengan lingkungan kerja fisik yang baik, akan membuat pegawai merasa nyaman pada saat bekerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Nitisemito (2013:3) yang menyatakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Gaya kepemimpinan hal yang perlu diperhatikan dalam sebuah instansi dimana gaya kepemimpinan akan diterapkan kepada pegawai. Gaya kepemimpinan akan menjadi acuan atau patokan oleh para pegawai untuk bekerja dengan baik dalam rangka pencapaian tujuan yang diinginkan. Baik buruknya gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan terlihat dari hasil kerja pegawai dan tergambar pada motivasi kerja pegawai itu sendiri. Motivasi yang baik dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang tinggi pula. Hal ini sesuai dengan Toha (2006:27), menyatakan gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang

tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dia lihat, sehingga berdampak kepada motivasi kerja pegawai tersebut.

Lingkungan kerja fisik yang ada disekitar pegawai akan mempengaruhi fisik psikologis pegawai ketika melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu sangat penting bagi suatu instansi menciptakan lingkungan kerja fisik yang bisa membuat pegawai dapat bekerja secara efisien dan efektif. Lingkungan kerja yang kurang kondusif dan tidak nyaman akan menurunkan tingkat motivasi kerja pegawai. Lingkungan kerja fisik di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat dikategorikan sudah kondusif terlihat dari hasil rata-rata TCR yaitu sebesar 65,26%.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang dipilih oleh pemimpin dan semakin kondusif lingkungan kerja fisik di sekitar pegawai maka motivasi kerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat juga akan semakin meningkat begitupun sebaliknya.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat.**

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan dengan analisis regresi berganda, diketahui gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat. Hal ini sesuai dengan teori Hasibuan (2007:170) gaya kepemimpinan juga mempengaruhi motivasi kerja pegawai, dimana gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mereka mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Secara umum penelitian ini juga memberikan informasi bahwa tingkat pencapaian responden (TCR) gaya kepemimpinan secara keseluruhan berada pada kriteria tinggi sebesar 70,16%. Gaya kepemimpinan terdiri dari 6 indikator yaitu kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab, dan kemampuan mengendalikan emosional.

Gaya kepemimpinan yang baik terlihat dari hasil penelitian dimana Komunikasi seorang pemimpin di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat dikategorikan baik dengan hasil rerata 3,54 dan tingkat pencapaian responden sebesar 70,78%. Dimana pimpinan mampu memberikan intruksi yang jelas agar pekerjaan bisa selesai dengan hasil yang diharapkan. Indikator kemampuan memberi pengarahan berada pada kriteria baik dengan hasil rerata 3,53 dan tingkat pencapaian responden 70,67%. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat mampu memberikan pengarahan yang baik kepada pegawai untuk dapat bekerja dengan maksimal. Sesuai dengan teori Baldoni (2005) motivasi kerja pegawai dapat didorong oleh tindakan yang dilakukan oleh pemimpin ketika mereka memberikan teladan atau contoh, melakukan komunikasi yang jelas, dan memberikan tantangan dengan tepat.

Meskipun gaya kepemimpinan di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat sudah dikategorikan baik namun masih ada hal yang masih dinilai rendah, yaitu kemampuan pemimpin memberi dukungan dengan memperoleh

rerata 3,51 dan tingkat capaian responden 70,25%. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat dalam memberi dukungan harus mampu membuat pegawai mengikuti perintah pimpinan tanpa menyampingkan ide-ide atau gagasan dari seorang pegawai. Indikator tanggung jawab memperoleh rerata 3,49 dengan tingkat capaian responden 69,83%. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat agar lebih bertanggung jawab besar terhadap organisasi yang dipimpinnya dengan memantau jalannya pekerjaan yang dilakukan oleh masing-masing pegawai. Kemampuan memahami emosional memperoleh rerata 3,49 dengan tingkat capaian responden 69,83%. Hal ini menunjukkan bahwa gaya pimpinan dalam memahami emosi harus lebih ditingkatkan lagi. Jika pimpinan mampu memahami emosi pegawai dan dirinya dengan baik, maka motivasi kerja pegawai akan meningkat. Baik dalam memberikan teguran jika terjadi kesalahan dan memberikan tindakan yang tegas kepada pegawai yang melakukan kesalahan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu Muhammad Heri Kiswanto (2018) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja sehingga pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan dengan baik akan meningkatkan motivasi kerja pegawai.

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat.**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, diketahui bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Artinya lingkungan kerja fisik yang ada di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat berpengaruh terhadap tingkat motivasi kerja pegawai disana. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja fisik maka akan meningkatkan motivasi kerja pegawai tersebut. Apabila lingkungan kerja fisik masih kurang kondusif maka dapat menurunkan tingkat motivasi kerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat dinilai cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik masih membutuhkan peningkatan dan mendapatkan perhatian lebih oleh pimpinan. Hal ini terlihat pada ruangan yang ber AC masih terdapat ventilasi ruangan yang kurang baik dan pintu ruangan kerja yang terbuka sehingga pengaruh penggunaan AC pada ruangan kerja tidak dirasakan oleh pegawai lainnya. Selain itu mayoritas pegawai mengalami kurangnya konsentrasi dalam bekerja karena kebisingan yang disebabkan oleh suara musik yang dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja.

Pencahayaan yang masuk pada ruang kerja juga perlu mendapatkan perhatian oleh pemimpin. Hal ini dikarenakan pancaran cahaya dari tudung lampu yang berlebihan di ruangan kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi

Sumatera Barat yang dapat menyilaukan mata. Sehingga pegawai merasa terganggu yang mengakibatkan mata perih dan kurang fokus dalam bekerja. Komposisi warna pada benda-benda di ruangan kerja juga harus diperhatikan oleh pemimpin. Hal ini dikarenakan warna benda-benda yang kurang sesuai atau senada dengan warna ruangan kerja di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat yang menyebabkan pegawai merasa mengantuk di dalam ruangan dan kurang konsentrasi yang akan menghambat aktivitas pekerjaan.

Menurut Sedarmayanti (2011) salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja akan mempengaruhi fisik maupun psikologis pegawai ketika melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang bisa membuat pegawainya bekerja secara efisien dan efektif, serta meminimalkan kemungkinan pegawai mendapatkan cedera ketika melakukan pekerjaannya. Dengan kata lain, lingkungan kantor harus sesuai dengan kebutuhan pegawai yang bersangkutan (Munit,2006:207). Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu Christian Warouw S.M (2017) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja sehingga lingkungan kerja fisik berdampak positif dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat.

## **SIMPULAN**

Simpulan yang didapat dari penelitian ini yaitu: (1) Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik secara bersama –sama berpengaruh signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat. Dengan kontribusi gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap motivasi pegawai di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat sebesar 69,1%. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tepat cara yang dipilih oleh pimpinan dan semakin kondusif lingkungan kerja fisik disekitar pegawai maka motivasi kerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat juga akan semakin meningkat; (2) Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tepat cara yang dipilih oleh pemimpin di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat maka motivasi kerja pegawai juga akan mengalami peningkatan, meskipun kadang kala pimpinan mengambil keputusan secara sepihak dan mengindahkan pendapat atau gagasan yang diberikan oleh bawahan; (3) Lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja fisik disekitar pegawai maka motivasi kerja pegawai juga akan mengalami peningkatan, meskipun pegawai kurang nyaman bekerja karena sirkulasi udara yang kurang baik dan warna ruangan

yang membuat pegawai merasa bosan dan kurang konsentrasi dalam bekerja terlihat dari TCR 65,05%.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Baldoni, John. (2005). *Motivation, Secrets Of Greant Leaders*. New York: Mc Graw Hill.
- Christian , Warouw. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada PT BPR Prisma Dana Manado*.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Keempat*. Semarang: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Hasibuan, M.S.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kiswanto, M.H. (2018) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Bekerja Karyawan Kantor Dinas KOMINFO Surakarta*. Skripsi thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Manullang, M. (2006). *Dasar-Dasar Manajemen, Edisi Revisi, Cetakan Ketujuh*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A.S. (2002). *Manajemen Personalial Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Kelima. Bandung: Refika Aditama.
- Toha, M. (2006). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yusuf, A.M. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenadamedia Group.