

PENGARUH KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
MOTIVASI KERJA KARYAWAN AGNICOM PADANG PARIAMAN

Oleh

Agus Nurofik<sup>1)</sup>, Sartika Yuliana<sup>2)</sup>

<sup>1,2</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Adabiah

E-mail: [1agsnin@gmail.com](mailto:1agsnin@gmail.com)

**Abstract**

This study aims to determine the effect of leadership, workload and work environment on the work motivation of employees of AgniCom Padang Pariaman employees. The method used in this research is quantitative research with survey and descriptive approach. The population in this study were employees of AgniCom Padang Pariaman. The sample used is 48 people using saturated sampling technique. The data analysis technique used is multiple linear regression. The results showed that: (1) Leadership has a positive and significant effect on employee work motivation, (2) Workload has a negative and significant effect on work motivation, (3) Work environment has a positive and significant effect on employee motivation.

**Keywords: Leadership, Workload, Work Environment, Work Motivation**

**PENDAHULUAN**

Aset penting dalam kegiatan operasional serta pencapaian visi dan misi organisasi salah satunya ada pada pegawai, maka motivasi kerja pegawai dianggap sangat berperan penting untuk meraih tujuan organisasi. Motivasi dalam manajemen organisasi ditunjukkan secara umum pada SDM serta khususnya kepadabawahan. Akan tetapi, persoalan motivasi lebih mengarah ke semangat kerja dan potensi untuk bekerja lebih produktif dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Darmawan (2013), motivasi adalah dorongan untuk aktif dan menggerakkan agar seseorang bertindak sesuai dengan pencapaian tujuan. Motivasi dianggap penting karena mampu mendorong dan mendukung pegawai agar mau giat bekerja dan memiliki antusias untuk bekerja optimal. Aldi & Susanti (2019) menyatakan bahwa motivasi yang diberikan kepada pegawai menjadi sebuah landasan yang mampu menimbulkan rasa disiplin atas pekerjaannya. Motivasi adalah salah satu cara untuk mempengaruhi bawahannya dalam meningkatkan kualitas kerjanya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Kepemimpinan adalah hal yang dominan di dalam organisasi karena bukan saja melakukan sebuah perencanaan atau pelaksana jalannya organisasi, akan tetapi pimpinan juga mengorganisir pegawainya. Salah satu permasalahan manajemen yang bersifat kritis pada saat ini adalah kepemimpinan, karena masih ada pimpinan yang tidak mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, serta adanya pemimpin yang kurang dihargai oleh bawahannya. Selain kepemimpinan, Beban kerja menjadi faktor kedua yang mempengaruhi motivasi pegawai. Beban kerja yakni besaran kerja yang dipikul pegawai atau hasil perkalian volume kerja dengan norma waktu. Lingkungan kerja yang kondusif menjadi faktor ketiga yang diduga berpengaruh pada menurunnya motivasi kerja pegawai. Heriati et al. (2016) pada penelitiannya menemukan lingkungan kerja berpengaruh kuat dalam terciptanya motivasi kerja yang optimal.

Karyawan AgniCom terdapat Fenomena terkait penurunan motivasi yang diamati oleh peneliti, yaitu masih ditemukan karyawan yang kurang paham tentang prosedur kerja sehingga hasil kerja tidak optimal. Peneliti juga melakukan survei awal pada pegawai dimana

respon pegawai terkait motivasi kerja didominasi oleh persepsi responden yang memberikan jawaban “Tidak” sebesar 60% dan jawaban “Ya” sebesar 40%. Hal tersebut diketahui dari hasil pengumpulan data survei sebagai berikut:

**Tabel 1.**  
**Persepsi Responden Terhadap Motivasi Kerja Karyawan AgniCom Tahun 2021**

No	Indikator	Tanggapan Responden		Persentase (%)	
		Ya	Tidak		
1	Keseriusan kompensasi dengan beban kerja	6	9	40	61
2	Tersedianya jaminan keamanan kerja	5	10	33	67
3	Tersedianya prosedur yang jelas	7	8	47	53
4	Adanya pengakuan atas hasil pekerjaan	6	9	40	60
5	Adanya pengembangan karir	7	8	47	52
Rata-rata				40	60

Sumber: Data Olahan, 2021

Selain itu, masalah terkait motivasi kerja terlihat dari hasil observasi tentang motivasi kerja pada karyawan AgniCom, yaitu: (1) masih ditemukannya penyelesaian tugas-tugas rutin dalam pelayanan oleh karyawan yang mengalami keterlambatan, (2) kurangnya rasa tanggung jawab pegawai pada pekerjaan misalnya banyak berkas yang tidak ditemukan karena kepastian pegawai tentang pelaksanaannya yang rendah, (3) kualitas layanan yang rendah serta terkesan tidak profesional, dan (4) tingkat kehadiran karyawan yang rendah dibuktikan oleh keterlambatan pegawai, melanggar aturan istirahat dan pulang yang tidak sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan. Permasalahan juga terdapat pada tingkat kehadiran karyawan AgniCom masih tidak sesuai dengan harapan yaitu dari jumlah seluruh pegawai hanya 88%, sedangkan target yang diharapkan yaitu di atas 90%. Hal ini menandakan bahwa AgniCom perlu mengevaluasi motivasi kerja karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan maksimal.

Untuk mempermudah didalam penelitian ini, peneliti membatasi variabel kepemimpinan, beban kerja, dan lingkungan kerja. Dari penjabaran latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, beban kerja dan lingkungan

kerja terhadap motivasi kerja karyawan AgniCom di Padang Pariaman.

### Pengembangan Hipotesis

Pimpinan berperan penting dalam penciptaan motivasi kerja pada pegawai, artinya penerapan kepemimpinan menjadi penting pada motivasi kerja karena dalam motivasi kerja butuh dukungan dari pimpinan, maka dari itu pimpinan harus mengetahui kebutuhan pegawai dan organisasi agar kerjasama yang lebih efektif dapat terjalin (Akadely, 2017). Sejalan dengan pendapat Ningsih (2017) menyatakan bahwa salah satu faktor yang berpengaruh pada motivasi adalah kepemimpinan seorang pemimpin. Sesuai dengan hasil penelitian Alhudhori & Aldino (2017) bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja.

**H<sub>1</sub>: Diduga kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan AgniCom di Padang Pariaman.**

Tarwaka (2011) menjelaskan bahwa beban kerja muncul karena adanya interaksi dari tuntutan akan tugas di lingkungan kerja yang digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan kerja, serta persepsi pegawai. Beban kerja hendaknya merata agar pembagian kerja menjadi lebih adil. Namun, adilnya beban kerja bukan berarti setiap pegawai punya beban kerja yang sama dalam organisasi. Pemberian beban kerja seharusnya disesuaikan dengan keahlian dan kebutuhan pegawai tersebut. Kelebihan beban kerja memicu turunnya moral pegawai dan motivasi sehingga menjadi salah satu penyebab kelelahan kerja. Namun, jika pegawai menganggap setiap pekerjaan yang dibebankan kepadanya adalah tanggungjawab, beban kerja tersebut tidaklah dirasakan ketika pegawai menyelesaikan tugasnya (Hariyono dkk dalam Azwar & Siswanto, 2015). Hal ini didukung penelitian terdahulu oleh Jawad & Iqbal (2018) menunjukkan bahwa adanya

pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap motivasi kerja.

**H<sub>2</sub>: Diduga beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan AgniCom di Padang pariaman.**

Lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik maupun lingkungan non fisik. Lingkungan kerja yang baik seperti fasilitas yang memadai, penerangan yang cukup, kebersihan yang terjaga, ketenangan, adanya jaminan keamanan dan adanya hubungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja sehingga motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan juga akan meningkat. Sutrisno (2013), menyatakan lingkungan kerja dapat meningkatkan gairah kerja atau motivasi kerja pegawai. Penelitian Warouw et al. (2017) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh pada motivasi kerja secara signifikan. Begitupun pada penelitian Prakoso et al. (2014) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh atas motivasi kerja secara signifikan yang bermakna lingkungan kerja yang baik akan memotivasi pegawai dalam bekerja.

**H<sub>3</sub>: Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan AgniCom di Padang Pariaman.**

## METODE PENELITIAN

### Data dan Sampel

Penelitian ini berjenis kuantitatif. Dalam penelitian ini populasi adalah karyawan AgniCom di Padang Pariaman berdasarkan bidang pekerjaan berjumlah 48 orang. Peneliti menggunakan teknik *nonprobability sampling* yaitu *sampling* jenuh sebagai teknik penarikan sampel dimana keseluruhan pegawai pada populasi diambil menjadi sampel penelitian. Maka dari itu, jumlah sampel penelitian sebanyak 48 responden

### Definisi Operasional Variabel

Penjelasan operasional dan indikator dari banyak penelitian ditemukan pada tabel seperti:

**Tabel 2.**  
**Operasional Variabel**

Variabel	Indikator	Sumber	Skala
Kepemimpinan	1. Tipe otokratik 2. Tipe kendali bebas 3. Tipe demokratis	Sutikno (2014:36)	Like rt (1-5)
Beban kerja	1. Beban waktu ( <i>time load</i> ) 2. Beban usaha mental ( <i>mental effort load</i> ) 3. Beban tekanan psikologis ( <i>psychological stress load</i> )	Tarwaka (2011:131)	Like rt (1-5)
Lingkungan kerja	1. Hubungan pegawai 2. Tingkat kebisingan 3. Peraturan kerja 4. Penerangan 5. Sirkulasi udara 6. Keamanan	Sunyoto (2015:44)	Like rt (1-5)
Motivasi kerja	1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan akan harga diri atau pengakuan 5. Kebutuhan aktualisasi diri	Maslow dalam Priansa (2014:205-212)	Like rt (1-5)

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data penelitian ini terdiri dari uji validitas dan reliabilitas instrumen, analisis deskriptif variabel, uji asumsi klasik serta analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis penelitian menggunakan uji t.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel 3.**

### Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)

Item	Corrected Item-Total Correlation (r hitung)	Keterangan
X1.1	0,641	Valid
X1.2	0,739	Valid
X1.3	0,742	Valid
X1.4	0,725	Valid
X1.5	0,738	Valid
X1.6	0,742	Valid
X1.7	0,688	Valid
X1.8	0,670	Valid
X1.9	0,676	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 3 diatas seluruh pernyataan variabel kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dinyatakan valid dikarenakan nilai *corrected*

*item-total correlation* (r hitung) lebih besar dari r tabel (0,284) sehingga dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

**Tabel 4.****Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X<sub>2</sub>)**

Item	Corrected Item-Total Correlation (r hitung)	Keterangan
X2.1	0,781	Valid
X2.2	0,773	Valid
X2.3	0,770	Valid
X2.4	0,819	Valid
X2.5	0,800	Valid
X2.6	0,627	Valid
X2.7	0,660	Valid
X2.8	0,625	Valid
X2.9	0,656	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4 di atas, seluruh pernyataan variabel beban kerja (X<sub>2</sub>) dinyatakan valid dikarenakan nilai *corrected item-total correlation* (r hitung) lebih besar dari r tabel (0,284) sehingga dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

**Tabel 5.****Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)**

Item	Corrected Item-Total Correlation (r hitung)	Keterangan
X3.1	0,693	Valid
X3.2	0,594	Valid
X3.3	0,647	Valid
X3.4	0,611	Valid
X3.5	0,632	Valid
X3.6	0,675	Valid
X3.7	0,513	Valid
X3.8	0,660	Valid
X3.9	0,507	Valid
X3.10	0,455	Valid
X3.11	0,486	Valid
X3.12	0,383	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 5 diatas, seluruh pernyataan variabel lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) dinyatakan valid dikarenakan nilai *corrected item-total correlation* (r hitung) lebih besar dari

r tabel (0,284) sehingga dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

**Tabel 6.****Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (Y)**

Item	Corrected Item-Total Correlation (r hitung)	Keterangan
Y.1	0,750	Valid
Y.2	0,702	Valid
Y.3	0,709	Valid
Y.4	0,808	Valid
Y.5	0,343	Valid
Y.6	0,603	Valid
Y.7	0,677	Valid
Y.8	0,669	Valid
Y.9	0,498	Valid
Y.10	0,500	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 6 diatas, seluruh pernyataan variabel motivasi kerja (Y) dinyatakan valid dikarenakan nilai *corrected item-total correlation* (r hitung) lebih besar dari r tabel (0,284) sehingga dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

**Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas menurut Ghazali (2016), ialah ukuran konsistensi alat ukur penelitian, dasar analisisnya ialah jika nilai *cronbach alpha* > 0,7, maka alat ukur konsisten atau reliabel. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 7 berikut ini:

**Tabel 7.****Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Jumlah Item
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,915	Reliabel
Beban kerja (X <sub>2</sub> )	0,922	Reliabel
Lingkungan kerja (X <sub>3</sub> )	0,879	Reliabel
Motivasi kerja (Y)	0,886	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Dari penyajian tabel diatas, maka seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel, dimana hasil perhitungan uji reliabilitas yang masing masing variabelnya menunjukkan *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,7. Hal ini berarti keseluruhan variabel dapat digunakan untuk pengolahan data lebih lanjut.

**Analisis Deskriptif**

**Tabel 8.**  
**Deskriptif Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)**

No	Alternatif Jawaban						Mean	TCR	Ket				
	SS		S		N					TS		STS	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%				Fi	%	Fi	%
Tipe otokratik													
1	13	27,1	24	50	6	12,5	5	10,4	-	-	3,94	78,8	Cukup Baik
2	13	27,1	20	41,7	9	18,8	6	12,5	-	-	3,83	76,6	Cukup Baik
3	3	6,3	34	70,8	6	12,5	5	10,4	-	-	3,73	74,6	Cukup Baik
										<b>3,83</b>	<b>76,6</b>	<b>Cukup Baik</b>	
Tipe kendali bebas													
4	21	43,8	19	39,6	3	6,3	5	10,4	-	-	4,17	83,4	Baik
5	16	33,3	21	43,8	7	14,6	4	8,3	-	-	4,02	80,4	Baik
6	19	39,6	16	33,3	6	12,5	7	14,6	-	-	3,98	79,6	Cukup Baik
										<b>4,06</b>	<b>81,2</b>	<b>Baik</b>	
Tipe demokratis													
7	18	37,5	24	50	2	4,2	4	8,3	0	0	4,17	83,4	Baik
8	18	37,5	21	43,8	9	18,8	0	0	0	0	4,19	83,8	Baik
9	21	43,8	15	31,3	10	20,8	2	4,2	0	0	4,15	83	Baik
										<b>4,17</b>	<b>83,4</b>	<b>Baik</b>	
										<b>4,02</b>	<b>80,4</b>	<b>Baik</b>	

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden terhadap variabel kepemimpinan berada pada 4,02 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 80,4% yang berarti **baik**. Berdasarkan tabel 8 juga diperoleh informasi bahwa TCR terendah ada pada indikator tipe otokratik bernilai 76,6% dengan rata-rata skor 3,83. Indikator tipe kendali bebas memiliki TCR yakni 81,2% dengan rata-rata skor 4,06. Indikator tipe demokratis memiliki TCR tertinggi yakni 83,4% dengan rata-rata skor 4,17. Dengan demikian kepemimpinan pada BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan perlu dipertahankan agar motivasi kerja semakin meningkat.

**Tabel 9.**  
**Deskriptif Beban Kerja (X<sub>2</sub>)**

No	Alternatif Jawaban						Mean	TCR	Ket				
	SS		S		N					TS		STS	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%				Fi	%	Fi	%
Beban waktu (time load)													
1	13	27,1	26	54,2	8	16,7	1	2,1	0	0	4,06	81,2	Baik
2	18	37,5	19	39,6	9	18,8	2	4,2	0	0	4,1	82	Baik
3	18	37,5	26	54,2	4	8,3	0	0	0	0	4,29	85,8	Baik
										<b>4,15</b>	<b>83</b>	<b>Baik</b>	
Beban usaha mental (mental effort load)													
4	18	37,5	20	41,7	10	20,8	0	0	0	0	4,17	83,4	Baik
5	18	37,5	18	37,5	14	29,2	0	0	0	0	4,04	80,8	Baik
6	14	29,2	24	50	9	18,8	1	2,1	0	0	4,06	81,2	Baik
										<b>4,09</b>	<b>81,8</b>	<b>Baik</b>	
Beban tekanan psikologis (psychological stress load)													
7	13	27,1	29	60,4	6	12,5	0	0	0	0	4,15	83	Baik
8	10	20,8	27	56,3	11	22,9	0	0	0	0	3,98	79,6	Cukup Baik
9	8	16,7	32	66,7	7	14,6	1	2,1	0	0	3,98	79,6	Cukup Baik
										<b>4,04</b>	<b>80,7</b>	<b>Baik</b>	
										<b>4,09</b>	<b>81,8</b>	<b>Baik</b>	

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Tabel 9 menunjukkan informasi mengenai beban kerja pada BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan. Hasil uji deskriptif menjelaskan bahwa TCR variabel beban kerja sebesar 81,8% dengan skor rata-rata 4,09 berada pada kategori baik. Indikator beban waktu (*time load*) memiliki TCR tertinggi yakni 83,3% dengan rata-rata skor 4,15. TCR terendah ada pada indikator beban tekanan psikologis (*psychological stress load*) bernilai 80,7% dengan rata-rata skor 4,04. Dengan demikian pegawai BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan perlu lebih menyesuaikan beban kerja agar motivasi kerja lebih meningkat.

**Tabel 10.**  
**Deskriptif Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)**

No	Alternatif Jawaban						Mean	TCR	Ket				
	SS		S		N					TS		STS	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%				Fi	%	Fi	%
Hubungan pegawai													
1	10	20,8	17	35,4	18	37,5	3	6,3	0	0	3,71	74,2	Cukup Baik
2	9	18,8	21	43,8	15	31,3	3	6,3	0	0	3,75	75	Cukup Baik
										<b>3,73</b>	<b>74,6</b>	<b>Cukup Baik</b>	
Tingkat kebisingan													
3	14	29,3	23	47,9	7	14,6	4	8,3	0	0	3,98	79,6	Cukup Baik
4	7	14,6	30	62,5	9	18,8	2	4,2	0	0	3,88	77,6	Cukup Baik
										<b>3,93</b>	<b>78,6</b>	<b>Cukup Baik</b>	
Peraturan kerja													
5	6	12,5	27	56,3	12	25	3	6,3	0	0	3,75	75	Cukup Baik
6	10	20,8	19	39,6	16	33,3	3	6,3	0	0	3,75	75	Cukup Baik
										<b>3,74</b>	<b>75</b>	<b>Cukup Baik</b>	
Penerangan													
7	13	27,1	18	37,5	16	33,3	1	2,1	0	0	3,90	78	Cukup Baik
8	13	27,1	26	54,2	8	16,7	1	2,1	0	0	4,06	81,2	Baik
										<b>3,98</b>	<b>79,6</b>	<b>Cukup Baik</b>	
Sirkulasi udara													
9	7	14,6	28	58,3	13	27,1	0	0	0	0	3,88	77,6	Cukup Baik
10	5	10,4	26	54,2	17	35,4	0	0	0	0	3,75	75	Cukup Baik
										<b>3,82</b>	<b>76,3</b>	<b>Cukup Baik</b>	
Keamanan													
11	3	6,3	32	66,7	13	27,1	0	0	0	0	3,79	75,8	Cukup Baik
12	2	4,2	35	72,9	11	22,9	0	0	0	0	3,81	76,2	Cukup Baik
										<b>3,80</b>	<b>76</b>	<b>Cukup Baik</b>	
										<b>3,83</b>	<b>76,6</b>	<b>Cukup Baik</b>	

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Tabel 10 menunjukkan informasi mengenai lingkungan kerja pada BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan. Hasil uji deskriptif menjelaskan bahwa TCR variabel lingkungan kerja sebesar 76,6% dengan skor rata-rata 4,09 berada pada kategori cukup baik. Indikator hubungan pegawai memiliki TCR terendah yakni 74,6% dengan rata-rata skor 3,73. Indikator penerangan memiliki TCR tertinggi yakni 79,6% dengan rata-rata skor 3,98. Dengan demikian pegawai BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan masih perlu menciptakan kondisi lingkungan kerja yang kondusif agar motivasi kerja lebih meningkat.

**Tabel 11.**  
**Deskriptif Motivasi Kerja (Y)**

No	Alternatif Jawaban										Mean	TCR	Ket
	SS		S		N		TS		STS				
	FI	%	FI	%	FI	%	FI	%	FI	%			
Kebutuhan fisiologis													
1	14	29,2	20	41,7	10	20,8	4	8,3	0	0	3,92	78,4	Cukup Baik
2	20	41,7	17	35,4	6	12,5	5	10,4	0	0	4,08	81,6	Baik
											4,04	80,8	Baik
Kebutuhan rasa aman													
3	14	29,2	26	54,2	6	12,5	2	4,2	0	0	3,98	79,6	Cukup Baik
4	11	22,9	28	58,3	6	12,5	5	6,3	0	0	3,83	76,6	Cukup Baik
											3,91	78,1	Cukup Baik
Kebutuhan sosial													
5	12	25	20	41,7	12	25	4	8,3	0	0	3,83	76,6	Cukup Baik
6	12	25	25	52,1	10	20,8	1	2,1	0	0	4,00	80	Baik
											3,92	78,3	Cukup Baik
Kebutuhan akan harga diri atau pengakuan													
7	17	35,4	24	50	6	12,5	1	2,1	0	0	4,10	81,8	Baik
8	17	35,4	20	41,7	8	16,7	3	6,3	0	0	4,06	81,2	Baik
											4,13	82,5	Baik
Kebutuhan aktualisasi diri													
9	10	20,8	30	62,5	8	16,7	0	0	0	0	4,04	80,8	Baik
10	6	12,5	33	68,8	8	16,7	1	2,1	0	0	3,92	78,4	Cukup Baik
											3,98	79,6	Cukup Baik
											4,01	80,2	Baik

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Tabel 11 menunjukkan informasi mengenai motivasi kerja pada BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan. Hasil uji deskriptif menjelaskan bahwa TCR variabel motivasi kerja sebesar 80,2% dengan skor rata-rata 4,01 berada pada kategori baik. Indikator kebutuhan rasa aman memiliki TCR terendah yakni 78,1% dengan rata-rata skor 3,9. Indikator kebutuhan akan harga diri atau pengakuan memiliki TCR tertinggi yakni 82,5% dengan rata-rata skor 4,13. Dengan demikian pegawai BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan masih perlu mempertahankan bahkan meningkatkan motivasi kerja pegawai.

**Uji Asumsi Klasik**  
**Uji Normalitas**

**Tabel 12.**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

Uji Kolmogorov-Smirnov Z	Unstandardize Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	0,514
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,955

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Dari Tabel 12 diatas dapat dilihat dengan jelas, dari hasil normalitas tersebut variabel kepemimpinan, beban kerja, dan lingkungan kerja memiliki nilai *asymp.sig* (2 tailed) sebesar 0,955 > 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal, dengan demikian asumsi klasik tentang data berdistribusi normal telah dipenuhi.

**Uji Multikolinearitas**

**Tabel 13.**

**Uji Multikolinearitas**

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan	0,439	2,280
Beban kerja	0,925	1,081
Lingkungan kerja	0,463	2,162

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Pada Tabel 13 terlihat bahwa masing-masing variabel independen yang digunakan telah memiliki nilai *Tolerance* diatas 0,10. Sedangkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dibawah 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, beban kerja, dan lingkungan kerja telah terbebas dari gejala multikolinieritas sehingga tahapan pengolahan data lebih lanjut dapat segera dilaksanakan.

**Uji Heterokedastisitas**

**Tabel 14.**

**Uji Glejser**

Variabel	Sig.
Kepemimpinan	0,870
Beban Kerja	0,206
Lingkungan kerja	0,224

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Dari Tabel 14 diatas dapat dilihat bahwa kepemimpinan, beban kerja, dan lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi diatas 0,05 jadi dapat disimpulkan bahwa semua variabel tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 15.**

**Hasil Regresi Linier Berganda Variabel Penelitian**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	25,291	5,216		4,849	,000	
1	Kepemimpinan	,411	,108	,454	3,798	,000
	Beban kerja	-,377	,092	-,338	4,109	,000
	Lingkungan kerja	,300	,113	,310	2,666	,011

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil regresi dari Tabel 15 diatas, maka dapat ditentukan persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 25,291 + 0,411 X_1 - 0,377 X_2 + 0,300 X_3$$

Interpretasi atas persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 25,291 menyatakan bahwa jika variabel kepemimpinan ( $X_1$ ), beban kerja ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) dianggap konstan atau diabaikan, maka motivasi kerja ( $Y$ ) sebesar 25,291.
2. Koefisien regresi kepemimpinan ( $X_1$ ) adalah 0,411 artinya jika variabel independent lain nilainya tetap dan kepemimpinan mengalami peningkatan 1 satuan bobot, maka motivasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,411, demikian pula dalam keadaan sebaliknya. Koefisien positif artinya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerjapegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pesisir Selatan.
3. Koefisien regresi beban kerja ( $X_2$ ) adalah -0,377 artinya jika variabel independent lain nilainya tetap dan beban kerja mengalami peningkatan 1 satuan bobot, maka motivasi kerja akan mengalami penurunan sebesar 0,377, demikian pula dalam keadaan sebaliknya. Koefisien negatif artinya beban kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerjapegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pesisir Selatan.
4. Koefisien regresi lingkungan kerja ( $X_3$ ) adalah 0,300 artinya jika variabel independent lain nilainya tetap dan lingkungan kerja mengalami peningkatan 1 satuan bobot, maka motivasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,300, demikian pula dalam keadaan sebaliknya. Koefisien positif artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerjapegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pesisir Selatan.

## Uji Hipotesis

### Uji t (Secara Parsial)

**Tabel 16.**

#### Uji Glejser

Variabel Bebas	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig.	Kesimpulan
Kepemimpinan	3,798	2,015	0,870	H1 diterima
Beban Kerja	-4,109	2,015	0,206	H2 diterima
Lingkungan kerja	2,666	2,015	0,224	H3 diterima

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil tabel uji t secara parsial di atas dapat dilakukan analisa sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan Tabel 4.19, diperoleh koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,411 dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,798 > 2,015$ ) dengan signifikansi  $0,000 < \alpha 0,05$ , maka  $H_1$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan AgniCom di Padang Pariaman. Artinya, semakin baik kepemimpinan, maka motivasi kerja semakin meningkat. Sebaliknya, semakin tidak baik kepemimpinan, maka motivasi kerja semakin menurun.

#### 2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja

Tabel 4.19 menunjukkan nilai koefisien regresi beban kerja sebesar -0,377 dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $-4,109 > 2,015$ ) dengan signifikansi  $0,000 < \alpha 0,05$ , maka  $H_2$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan AgniCom di Padang Pariaman. Artinya, semakin tinggi beban kerja, maka motivasi kerja semakin menurun. Sebaliknya, semakin rendah beban kerja, maka motivasi kerja semakin meningkat.

#### 3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Dari Tabel 4.19 diperoleh nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar -0,300 dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,666 > 2,015$ ) dengan signifikansi  $0,011 < \alpha 0,05$ , maka  $H_3$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan AgniCom di Padang

Pariaman. Artinya, semakin baik lingkungan kerja, maka motivasi kerja semakin meningkat. Sebaliknya, semakin rendah lingkungan kerja, maka motivasi kerja semakin menurun.

### **Pembahasan Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja**

Berdasarkan hasil analisis data, selanjutnya sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan AgniCom di Padang Pariaman. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan.

Hasil analisis regresi berganda dengan melakukan uji t diperoleh nilai *sig* variabel  $X_1 = 0,000 < 0,05$  sehingga  $H_1$  diterima, yang berarti secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan AgniCom di Padang pariaman. Artinya, semakin baik kepemimpinan, maka motivasi kerja semakin meningkat. Sebaliknya, semakin tidak baik kepemimpinan, maka motivasi kerja semakin menurun.

Analisis deskriptif menunjukkan bahwa indikator kepemimpinan yang memiliki TCR terendah adalah tipe otokratik. Hal ini bermakna bahwa pegawai masih merasakan tipe otokratik yang diterapkan seperti harus mematuhi setiap perintah pimpinan tanpa mendiskusikan dengan pegawai, pujian dan kritikan yang hanya didasarkan atas pertimbangan pegawai dan tidak pernah memberikan informasi terperinci kepada pegawai membuat rendahnya motivasi kerja pegawai. Untuk itu, perlu adanya perbaikan dan perhatian terhadap kepemimpinan tipe otokratik agar motivasi kerja pegawai dapat ditingkatkan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Akadely (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai. Penelitian lainnya Uherman et al.

(2017) menunjukkan bahwa kepemimpinan secara parsial dan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Sejalan dengan penelitian Alhudhori & Aldino (2017) bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Sejalan pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Tueno (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja**

Berdasarkan hasil analisis data, selanjutnya sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan AgniCom di Padang pariaman. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh beban kerja.

Dari hasil analisis regresi berganda dengan melakukan uji t diperoleh nilai *sig* variabel  $X_2 = 0,000 < 0,05$  sehingga  $H_2$  diterima, yang berarti secara parsial beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan AgniCom di Padang Pariaman. Artinya, semakin tinggi beban kerja, maka motivasi kerja semakin menurun. Sebaliknya, semakin rendah beban kerja, maka motivasi kerja semakin meningkat.

Hasil analisis deskriptif variabel beban kerja menunjukkan capaian nilai TCR terendah adalah beban tekanan psikologis (*psychological stress load*). Ini bermakna bahwa pegawai merasakan tingginya beban tekanan psikologis (*psychological stress load*) sehingga perlu disesuaikan agar motivasi kerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pesisir Selatan semakin meningkat.

Sejalan dengan pendapat Hariyono dkk dalam Azwar & Siswanto (2015) beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan menurunnya moral dan motivasi perawat sehingga hal ini menjadi salah satu penyebab kelelahan kerja. Namun pada kenyataannya apabila pegawai memandang semua pekerjaan

yang dibebankan adalah tanggungjawab dalam bekerja, maka beban tersebut tidaklah dirasakan ketika pegawai menyelesaikan tugasnya. Hal ini didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jawad & Iqbal (2018) menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja. Sejalan dengan penelitian Hardono et al. (2019) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja**

Hasil analisis terhadap hasil data dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan yakni lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan AgniCom di Padang Pariaman. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dengan melakukan uji t diperoleh nilai  $sig$  variabel  $X_3 = 0,011 < 0,05$  sehingga  $H_3$  diterima, yang berarti secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan AgniCom di Padang Pariaman. Artinya, semakin baik lingkungan kerja, maka motivasi kerja semakin meningkat. Sebaliknya, semakin tidak baik lingkungan kerja, maka motivasi kerja semakin menurun.

Dari hasil analisis deskriptif ditemukan bahwa indikator yang memiliki nilai TCR terendah dari variabel lingkungan kerja adalah hubungan pegawai. Artinya pegawai merasa hubungan sesama rekan kerja, pegawai dan pimpinan perlu ditingkatkan agar tercipta keharmonisan dalam bekerja dan berdampak pada peningkatan motivasi kerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Warouw et al. (2017) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh pada motivasi kerja secara signifikan. Begitupun pada penelitian Prakoso et al. (2014) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh atas motivasi kerja secara signifikan yang bermakna

lingkungan kerja yang baik akan memotivasi pegawai dalam bekerja.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Pada hasil penelitian yang sudah dilakukan bahwa kesimpulan dalam penelitian ini di buat sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan AgniCom di Padang Pariaman. Artinya, semakin baik kepemimpinan, maka motivasi kerja semakin meningkat.
2. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan AgniCom di Padang Pariaman. Artinya, semakin tinggi beban kerja, maka motivasi kerja semakin menurun.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan AgniCom di Padang Pariaman. Artinya, semakin baik lingkungan kerja, maka motivasi kerja semakin meningkat.

### **Ucapan Terimakasih**

Selesainya penelitian ini, peneliti mengucapkan terimakasih kepada Owner AgniCom di Padang Pariaman telah memberikan motivasi dan dukungan kepada penulis untuk melakukan penelitian dan penulisan jurnal ini. Dan pihak-pihak yang telah memberi dukungan dan motivasi kepada peneliti dalam melakukan penelitian ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- [1] Fauzi, Muhammad. Metode Penelitian Kuantitatif Suatu Pengantar. Semarang: Walisongo Press, 2009. Hasibuan, Malayu. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- [2] Ishak. Manajemen Motivasi. Jakarta: Gramedia, 2003. Istianto, Bambang. Manajemen Pemerintahan dalam Perspektif Pelayanan Publik. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2009.
- [3] Luthans, Fred. Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andi Yogyakarta, 2006. Mangkunegara, Anwar Prabu. Evaluasi Kinerja

- Sumber Daya Manusia. Jakarta: Refika Aditama, 2005.
- [4] Mathis, Robert. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat, 2002.
- Nadya, Winni. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPT V Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Medan. Tesis, Pascasarjana Magister Manajemen USU. 2015.
- [5] Nitisemito, Alex S. Manajemen Personalialia. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2000.
- [6] Pabundu, Mohammad. Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- [7] Pophal, Lin Grensing. Human Resources Book: diterjemahkan oleh Sugiri. Jakarta: Prenada Media, 2006.
- [8] Wibowo. Manajemen Kinerja. Jakarta: Raja Grafindo, 2004. Qardhawi, Yusuf.
- [9] Norma Dan Etika Ekonomi Islam. Jakarta: Gema Insani Press, 1997.
- [10] Rivai, Veithzal. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2004.
- [11] Sastrohadiwiryo, Siswanto. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- [12] Sedarmayanti. Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju, 2001.
- [13] Siagian, Sondang. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta: Rineka Cipta, 2002.
- [14] Simanjuntak, Payaman. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: FE UI, 2005.
- [15] Sofyandi. Perilaku Organisasional. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007.