

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA  
PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENDAPATAN  
DAERAH UPT WILAYAH IX KECAMATAN  
PERCUT SEI TUAN**

M. Andika<sup>1\*</sup>, Nurain Harahap<sup>2</sup>

[m.andika@umnaw.ac.id](mailto:m.andika@umnaw.ac.id)<sup>1</sup>, [nurainharahap@umn.ac.id](mailto:nurainharahap@umn.ac.id)<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi, Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah, Medan, Indonesia

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah UPT Wilayah IX Kecamatan Percut Sei Tuan. Jenis penelitian adalah kuantitatif. Sesuai dengan data yang diperoleh maka populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah UPT Wilayah IX Kecamatan Percut Sei Tuanyaitu sebanyak 30 orang. Dalam pengambilan sampel, peneliti menggunakan teknik sampling jenuh. Maka dari itu, pada penelitian ini menggunakan seluruh populasi untuk dijadikan sampel yaitu sebanyak 30 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan observasi, dokumentasi serta kuesioner dengan skala pengukuran data Skala Likert. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas dan asumsi klasik. Metode analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Secara simultan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah UPT Wilayah IX Kecamatan Percut Sei Tuan dengan  $F_{hitung} (54,283) > F_{tabel} (3,34)$ , dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Diperoleh nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (R Square) sebesar 0,801 hal ini berarti 80,1% variabel *dependen* dapat dijelaskan oleh variabel *independen* sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

**Kata kunci:** Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Pegawai.

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to analyze the effect of transformational leadership and the work environment on employee motivation at the UPT Regional Revenue Agency Office Region IX, Percut Sei Tuan District. This type of research is quantitative. In accordance with the data obtained, the population in this study were employees of the Regional Revenue Agency UPT Region IX, Percut Sei Tuan District, namely as many as 30 people. In taking samples, researchers used saturated sampling techniques. Therefore, in this study the entire population was used as a sample, namely as many as 30 people. Data collection techniques in this study by observation, questionnaires and questionnaires with data measurement scale Likert scale. Data analysis techniques using validity, reliability and classical assumptions. Methods of data analysis using multiple linear regression with the help of the SPSS program. The results of the study partially show that leadership transformation has a positive and significant effect on employee motivation, the work environment has a positive and significant effect on employee motivation. Simultaneously, the results of the study show that transformational leadership and the work environment have a positive and significant effect on employee motivation at the UPT Regional*

*Revenue Agency Office Region IX, Percut Sei Tuan District with Fcount (54.283) > Ftable (3.34), and a significance value of  $0.000 < 0.05$ . The adjusted coefficient of determination (R Square) is 0.801, this means that 80.1% of the dependent variable can be explained by the independent variables while the rest is explained by other variables outside the variables studied.*

*Keywords: Transformational Leadership, Work Environment, Employee Motivation.*

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan serta pencapaian tujuan organisasi baik departemen dan lembaga. Sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat dibutuhkan untuk menjalankan sektor-sektor lain yang ada. Menurut Bangun (2021:4) menjelaskan bahwa Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud disini, ialah para pegawai yang bekerja di departemen itu sendiri. Pegawai merupakan faktor utama dan berperan penting di dalam instansi yaitu sebagai perencana, pelaksana, pengawas dan pengendali kegiatan instansi. Jika sumber daya manusia yang ada memiliki kualitas yang baik, maka tugas dan fungsi yang dilakukan akan dapat terselesaikan dengan baik. Namun sebaliknya apabila sumber daya manusia yang ada di dalam instansi tidak memiliki komitmen dan kualitas yang baik, maka tujuan dan rencana yang dibuat juga tidak dapat dilakukan secara maksimal. Maka dari itu, setiap instansi dituntut untuk dapat mengoptimalkan potensi sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Motivasi kerja merupakan dasar bagi suatu organisasi untuk mengembangkan baik instansi pemerintah maupun instansi swasta tidak lain karena adanya keinginan untuk mewujudkan tujuan dan usaha yang dilakukan secara bersama, sistematis, serta berencana. Motivasi kerja dapat dikatakan sebagai penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu mengubah tingkah laku

individu untuk menuju pada hal yang lebih baik. Motivasi kerja meliputi usaha untuk mendorong atau memberikan semangat kepada pegawai dalam bekerja. Motivasi kerja pegawai dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang sering dikenal dengan motivasi internal dan motivasi eksternal yang timbul karena adanya pengaruh-pengaruh dari luar untuk mendorong seseorang melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Menurut Benowitz (2021:43) motivasi kerja adalah kekuatan yang menyebabkan individu bertindak dengan cara tertentu. Adapun cara untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai adalah dengan meningkatkan motivasi kerja melalui training, misalnya mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kerja, berikan reward (bonus) bagi pegawai yang berprestasi, melakukan pendekatan untuk mengoptimalkan kinerja pegawai, mengadakan kegiatan khusus untuk membangun kekeluargaan antar pegawai dengan pimpinan.

Pada hakikatnya motivasi kerja adalah untuk menggerakkan dan mengarahkan pegawai dalam bekerja sehingga mencegah terjadinya hambatan, kesalahan dan kegagalan dalam bekerja. Motivasi kerja menunjukkan adanya disiplin dalam bekerja sehingga pegawai lebih tekun, cermat dan lebih giat atau semangat untuk melakukan suatu pekerjaan yang menjadi kewajiban bagi seorang pegawai. Dengan hal tersebut, maka pegawai melaksanakan tugasnya harus sesuai dengan program kerja yang telah dibuat dan mengikuti peraturan dalam bekerja. Sehingga menghasilkan pekerjaan yang kualitas maupun kuantitas yang dapat memuaskan.

Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu dimensi penting dalam kepemimpinan efektif yang sekaligus menjadi prediktor terkuat atas hasil kepemimpinan (*leadership outcomes*), seperti usaha ekstra para bawahan terhadap ketrampilan kepemimpinan (Bass dalam Hakim, 2020). Model kepemimpinan yang ditampilkan seorang pemimpin transformasional diharapkan dapat meningkatkan upaya bawahan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Model kepemimpinan ini merupakan salah satu model kepemimpinan yang mulai diperhitungkan kegunaannya dalam menghadapi perubahan organisasi. Kepemimpinan transformasional mampu menginspirasi orang lain untuk melihat masa depan dengan optimis, memproyeksikan visi yang ideal, dan mampu mengkomunikasikan bahwa visi tersebut sehingga dapat dicapai, (Saragih, 2019). Model kepemimpinan transformasional di yakini akan mengarahkan pada kinerja superior dalam organisasi yang sedang menghadapi tuntutan pembaharuan dan perubahan.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap motivasi kerja yaitu faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan pekerjaan merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik juga dapat mendukung kegiatan kerja sehingga pegawai memiliki semangat kerja dan meningkatkan motivasi kerja pegawai. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh karena

itu, hendaknya lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan pegawai merasa nyaman berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga motivasi kerja akan terbentuk dan kinerja pegawai pun akan meningkat.

Kantor Badan Pendapatan Daerah UPT Wilayah IX Kecamatan Percut Sei Tuan adalah unsur penunjang Pemerintah Daerah Sumatera Utara yang mempunyai tugas membantu Walikota dalam menentukan kebijakan di bidang perencanaan pembangunan di daerah serta penilaian dan pelaksanaannya. Kantor Badan Pendapatan Daerah dibentuk berdasarkan kebutuhan, perkembangan dan kemajuan di Bidang Pemerintahan serta kemajuan teknologi

Fenomena masalah pada Kantor Badan Pendapatan Daerah UPT Wilayah IX Kecamatan Percut Sei Tuan yaitu masih kurang baiknya pimpinan dalam menjalankan tugas sebagai pemimpin. Dimana sebagai pemimpin yang memiliki kepemimpinan transformasional yang baik, seharusnya pimpinan memberikan perhatian terhadap motivasi kerja pegawai karena seperti memberikan saran-saran dan kepercayaan terhadap para pegawainya. Ada beberapa hal yang berhubungan dengan pegawai yang seharusnya menjadi perhatian dari pimpinan yaitu masih ditemukannya penempatan orang yang tidak pada tempatnya yakni tidak sesuai dengan jabatan atau kemampuan kerjanya, kurangnya penghargaan terhadap pegawai yang memiliki kinerja yang baik dan uang jam lembur terlalu sedikit sehingga beberapa pegawai tidak mau bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Keadaan tersebut tentunya akan mempengaruhi motivasi kerja pegawai apabila tidak diperhatikan dengan baik dimana akan menurunkan motivasi kerja pegawai tersebut.

Sedangkan fenomena lain yang terlihat yaitu terdapat pada lingkungan kerja yang masih kurang baik. Berdasarkan hasil prasurvey diketahui di Kantor Badan Pendapatan Daerah UPT Wilayah IX Kecamatan Percut Sei Tuan bahwa lingkungan kerja yang ada saat belum cukup memadai. Hal ini terlihat mulai dari fasilitas komputer dan ruang kerja yang terbatas serta layanan internet yang sudah tersedia pada setiap ruangan namun masih memiliki akses jaringan yang sangat terbatas atau belum dapat digunakan secara optimal.

Berikut peneliti sajikan hasil prasurvey yang dilakukan kepada beberapa responden penelitian yaitu pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah UPT Wilayah IX Kecamatan Percut Sei Tuan.

**Tabel 1. Data Pra Survey Penelitian**

No	Indikator	Tidak setuju	(%)	Setuju	(%)
<b>Kepemimpinan Transformasional (X1)</b>					
<b>Idealized influence (Karismatik)</b>					
1	Pemimpin memberikan petunjuk kepada pegawai bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik	7	46.7	8	53.3
<b>Inspirational motivation (inspirasi dan motivasi)</b>					
2	Pemimpin terkadang memberikan motivasi kepada pegawai untuk bekerja lebih baik	5	33.3	10	67.7
<b>Intellectual simulation (Stimulasi Intelektual)</b>					

3	Pemimpin membantu para pegawai dalam menyelesaikan masalah pekerjaan secara rasional/logis.	7	46.7	8	53.3
<b>Individualized Consideration (Perhatian secara individual)</b>					
4	Pemimpin bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan yang pegawai alami.	6	40	9	60
<b>Lingkungan Kerja (X2)</b>					
<b>Suhu Udara</b>					
5	Pimpinan selalu memperhatikan temperatur udara disetiap sudut ruangan	7	46.7	8	53
<b>Kebisingan</b>					
6	Suasana tempat kerja pegawai jauh dari kebisingan sehingga dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja	7	6.7	8	53
<b>Penerangan</b>					
7	Penerang yang ada di ruang kerja telah sesuai kebutuhan untuk mendukung aktivitas pekerjaan pegawai	4	26.7	11	73.3
<b>Mutu Udara</b>					
8	Suhu udara di tempat kerja	5	33.3	10	67.7

	saya sangat membuat nyaman				
<b>Keamanan Di Tempat Kerja</b>					
9	Tempat kerja saya menjamin keamanan pegawai dalam bekerja	5	33.3	10	67.7
<b>Motivasi Kerja (Y)</b>					
<b>Tanggung Jawab</b>					
10	Para pegawai melaksanakan tugas sesuai dengantugas yang telah diberikan oleh atasan saya	8	53.3	7	46.7
<b>Prestasi Kerja</b>					
11	Prestasi kerja yang pegawai capai saat ini sudah sangat memuaskan	5	33.3	10	67.7
<b>Peluang Untuk Maju</b>					
12	Seluruh pegawai memiliki peluang untuk meningkatkan kinerjanya	6	40	9	60
<b>Pengakuan atas Kinerja</b>					
13	Pimpinan akan memberikan bonus kepada pegawai yang memiliki kinerja yang baik	6	40	9	60
<b>Pekerjaan Yang Menantang</b>					

14	Pegawai senang melakukan pekerjaanyang diluar zona amannya	5	33.3	10	67.7
----	--	---	------	----	------

Sumber: Pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah UPT Wilayah IX Kecamatan Percut Sei Tuan, 2023.

Dari tabel 1.1, diketahui hasil prasurvey yang penulis lakukan dengan 15 pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah UPT Wilayah IX Kecamatan Percut Sei Tuan ditemukan bahwa masih adanya pegawai yang menjawab tidak setuju dengan pernyataan yang diberikan dimana menandakan masih adanya pegawai yang kurang puas dengan manajemen yang dilakukan. Hal initerlihat dari masih adanya pegawai yang menjawab tidak setuju untuk variabel kepemimpinan transformasional pada pernyataan “pemimpin memberikan petunjuk kepada pegawai bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik” dimana pegawai yang menjawab tidak setuju ada 7 pegawai atau 46.7%. Hal ini menandakan bahwa masih ada pegawai yang beranggapan bahwa pimpinan tidak dapat memberikan petunjuk atau arahan yang baik kepada pegawai sehingga masih ada pegawai yang kurang maksimal dalam menjalankan tugasnya.

Begitu juga dengan pernyataan untuk variabel lingkungan kerja pada pernyataan “Pimpinan selalu memperhatikan temperatur udara disetiap sudut ruangan”, dimana masih pegawai yang merasa tidak setuju dengan pernyataan tersebut yaitu sekitar 7 pegawai atau 46.7%. Dimana hal ini menandakan bahwa masih adanya pegawai yang merasa kurang nyaman dengan temperatur udara di ruangankerja. Dimana beberapa pegawai merasa bahwa ruangan kerja masih terasa panas dan AC yang

digunakan kurang terasa dingin sehingga hal tersebut dapat mengganggu motivasi kerja pegawai.

Sedangkan untuk variabel motivasi kerja pada pernyataan “Para pegawai melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang telah diberikan oleh atasan saya”, juga terdapat pegawai yang merasa tidak setuju dengan pernyataan tersebut yaitu sekitar 8 pegawai atau 53.3%. Hal ini terjadi dikarenakan masih adanya pegawai yang harus menyelesaikan pekerjaan pegawai lain atau yang bukan tugasnya, dimana ini tentunya dapat mempengaruhi kinerja pegawai tidak dapat fokus pada pekerjaan utama yang harus dikerjakan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul skripsi “Pengaruh **Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah UPT Wilayah IX Kecamatan Percut Sei Tuan**”.

**2. METODE PENELITIAN**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah UPT Wilayah IX Kecamatan Percut Sei Tuan. Jenis penelitian adalah kuantitatif. Sesuai dengan data yang diperoleh maka populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah UPT Wilayah IX Kecamatan Percut Sei Tuan yaitu sebanyak 30 orang. Dalam pengambilan sampel, peneliti menggunakan teknik sampling jenuh. Maka dari itu, pada penelitian ini menggunakan seluruh populasi untuk dijadikan sampel yaitu sebanyak 30 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan observasi, dokumentasi serta kuesioner dengan skala pengukuran data Skala Likert. Teknik analisis data menggunakan uji

validitas, reliabilitas dan asumsi klasik. Metode analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS.

**3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Penelitian**

Menurut Sugiyono (2019), “Uji validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian”. Uji Validitas dilakukan untuk mengukur data yang telah didapat sebelum melakukan penelitian pada sampel asli. Uji validitas penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 orang diluar dari karakteristik responden.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	Corrected Item Total Correlation (r <sub>hitung</sub> )	r <sub>tabel</sub>	Status
<b>Kepemimpinan Transformasional (X<sub>1</sub>)</b>	X <sub>1.1</sub>	0,778	0,5	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0,845	0,5	Valid
	X <sub>1.3</sub>	0,657	0,5	Valid
	X <sub>1.4</sub>	0,706	0,5	Valid
	X <sub>1.5</sub>	0,654	0,5	Valid
	X <sub>1.6</sub>	0,594	0,5	Valid
	X <sub>1.7</sub>	0,528	0,5	Valid
	X <sub>1.8</sub>	0,702	0,5	Valid
	X <sub>1.9</sub>	0,761	0,5	Valid
	X <sub>1.10</sub>	0,752	0,5	Valid

			5	id
<b>Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)</b>	X <sub>2.1</sub>	0,873	0,5	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0,893	0,5	Valid
	X <sub>2.3</sub>	0,885	0,5	Valid
	X <sub>2.4</sub>	0,917	0,5	Valid
	X <sub>2.5</sub>	0,939	0,5	Valid
	X <sub>2.6</sub>	0,895	0,5	Valid
	X <sub>2.7</sub>	0,534	0,5	Valid
	X <sub>2.8</sub>	0,831	0,5	Valid
	X <sub>2.9</sub>	0,888	0,5	Valid
	X <sub>2.10</sub>	0,911	0,5	Valid
<b>Motivasi Kerja Pegawai (Y)</b>	Y.1	0,807	0,5	Valid
	Y.2	0,624	0,5	Valid
	Y.3	0,740	0,5	Valid
	Y.4	0,602	0,5	Valid
	Y.5	0,753	0,5	Valid
	Y.6	0,660	0,5	Valid
	Y.7	0,613	0,5	Valid
	Y.8	0,706	0,5	Valid
	Y.9	0,735	0,5	Valid
	Y.10	0,715	0,5	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan Tabel 2 diperoleh bahwa pengujian dari seluruh pernyataan memiliki nilai yang lebih besar dari 0,5. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan dari kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan motivasi kerja pegawai yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian.

Suatu uji yang dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang dalam kuesioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, (Ghozali, 2018). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika memberikan nilai Cronbach Alpha diatas 0,7.

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha Hitung	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional(X <sub>1</sub> )	0,767	Reliabel
Lingkungan Kerja(X <sub>2</sub> )	0,786	Reliabel
Motivasi Kerja(Y)	0,763	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*, semua variabel penelitian adalah reliabel/handal karena *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,70, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa alat pengukuran dalam penelitian ini telah memenuhi uji reliabilitas (*reliable*) dan dapat dipakai sebagai alat ukur.

Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dan populasi normal. Metode klasik dalam pengujian normalitas suatu data tidak begitu rumit. Untuk melihat apakah data terdistribusi normal atau tidak, penulis menggunakan uji analisis *Kolmogorov-Smirnov* dengan kriteria nilai signifikansi harus lebih besar dan 0,05 untuk dapat dikatakan data terdistribusi normal. Berikut adalah hasil ujinya:

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Data One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandarized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.44417687
	Absolute	.102
Most Extreme Differences	Positive	.073
	Negative	-.102
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
  - b. Calculated from data.
  - c. Lilliefors Significance Correction.
  - d. This is a lower bound of the true significance.
- Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Pengujian normalitas data diperoleh nilai probabilitas berdasarkan nilai *standardized* 0,05 dengan hasil uji keseluruhan variabel yaitu sebesar 0,200 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas atau tidak. Salah satu cara melihat ada atau tidaknya gejala multikolinearitas adalah dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflating Factor* (VIF). Jika nilai *Tolerance* > 0,1 dan VIF < 10 dapat diindikasikan tidak adanya gejala multikolinearitas. Berikut adalah hasil uji multikolinieritas yang diuji menggunakan *SPSS versi 25.00 for windows*.

**Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.621	3.549	.739	.467	1.764
Kepeimpinan Transformatif	.606	.114	.608	.530	1.676
Lingkungan Kerja	.332	.103	.369	.333	1.676

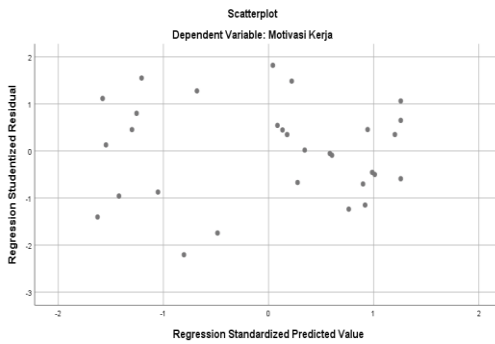
- a. Dependent Variable: Motivasi Kerja
- Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* dan *VIF* dari variabel kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja sebesar (0,567 > 0,10), (1,764 < 10) sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari pengamatan yang lain. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



**Gambar 1. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**



Kepe	.60	.11	.60	5.	.0	.5	1.
mimpi	6	4	8	3	0	67	7
nan				3	0		6
Transf				2			4
ormasi							
onal							
Lingk	.33	.10	.36	3.	.0	.5	1.
ungan	2	3	9	2	0	67	7
Kerja				3	3		6
				2			4

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja  
Sumber : Hasil Penelitian, 2023

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan gambar 1, dapat dilihat bahwa data menyebar secara acak sekitar sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga model regresi ini terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Untuk menjalin hipotesis peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mencari hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat melalui Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah UPT Wilayah IX Kecamatan Percut Sei Tuan. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS Versi 25.00 diperoleh hasil sebagai berikut:

Berdasarkan pada tabel 6 maka persamaan regresi berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 2,621 + 0,606 X_1 + 0,332 X_2$$

Pada tabel 6 menunjukkan bahwa perhitungan diperoleh nilai konstanta (a) 2,621, b1 sebesar 0,606 dan b2 sebesar 0,332 sehingga diperoleh persamaan regresi linier berganda  $Y = 2,621 + 0,606 X_1 + 0,332 X_2$ . Dari persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa :

1. Konstanta (a) = 2,621 artinya jika variabel kepemimpinan transformasi dan lingkungan kerja bernilai 0 maka motivasi kerja pegawai adalah sebesar 2,621.
2. Koefisien regresi variabel kepemimpinan transformasional = 0,606 artinya jika variabel kepemimpinan transformasional meningkat sebesar 1 satuan maka variabel motivasi kerja pegawai akan meningkat 0,606.
3. Koefisien regresi lingkungan kerja = 0,332 artinya jika variabel lingkungan kerja meningkat sebesar 1 satuan maka variabel motivasi kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,332.

Uji t (Parsial) adalah untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dari hasil pengujian SPSS Versi 25.00 maka nilai uji t adalah sebagai berikut:

**Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error				
1 (Constant)	2.621	3.549		.736	.467	

**Tabel 7. Hasil Uji t Parsial Coefficients<sup>a</sup>**

Model	B	Standar Error	Beta	Standar Error Beta	Significance	Collinearity Statistics	Tolerance	VIF	F	Sig.
1 (Constant)	2.621	3.549	.739	.436	.497					
Kepeimpinan Transformatioanal	.606	.114	.608	.033	.000	.567	.567	1.732	1.677	.000
Lingkungan Kerja	.332	.103	.369	.033	.000	.567	.567	1.732	1.677	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja  
Sumber : Hasil Penelitian, 2023  
Sumber : Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan hasil uji t diatas diperoleh nilai t tabel pada  $df = n-k-1 = 30-2-1 = 27$  pada taraf signifikan 5% (0,05) adalah 1,7032. Maka dengan demikian untuk mengetahui secara parsial dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

1. Nilai yang diperoleh dari nilai t-hitung  $>$  t-tabel ( $5,332 > 1,7032$ ) dan signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, maka  $H_{a1}$  diterima.
2. Nilai yang diperoleh dari nilai t-hitung  $>$  t-tabel ( $3,232 > 1,7032$ ) dan signifikan sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 artinya lingkungan kerja internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, maka  $H_{a2}$  diterima.

Uji F (Simultan) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama simultan mempengaruhi variabel *dependen*. Dari hasil pengujian SPSS Versi 25.00 maka nilai Anova dalam uji F adalah sebagai berikut:

**Tabel 8. Uji F (Simultan) ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	696.621	2	348.310	54.283	.000 <sup>b</sup>
Residual	173.246	27	6.417		
Total	869.867	29			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja  
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Transformasional

Sumber : Hasil Penelitian, 2023

Dari tabel 8 diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 54,283. Dengan  $\alpha = 5\%$ , dk pembilang : 2, dk penyebut : 30-2 (5%; 2; 28;  $F_{tabel}$  3,34) diperoleh nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,34. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa  $F_{hitung} (54,283) > F_{tabel} (3,34)$ , dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima, artinya variabel Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara serentak (simultan) terhadap Variabel Motivasi Kerja Pegawai (Y).

Koefisien determinasi terletak pada tabel Model Summary dan tertulis R Square. Untuk regresi linier berganda sebaiknya menggunakan R Square yang sudah disesuaikan atau tertulis *Adjusted R Square* karena disesuaikan dengan jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian nilai R Square/*Adjusted R Square* dikatakan baik jika diatas 0,5 karena nilai R Square berkisar 0 sampai dengan 1. Hasil analisis koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah:

**Tabel 9. Hasil Uji R Square Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.895 <sup>a</sup>	.801	.786

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Transformatif

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja  
Sumber : Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan tabel 9, terlihat nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (R Square) sebesar 0,801 hal ini berarti 80,1% variabel *dependen* dapat dijelaskan oleh variabel *independen* sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

**Pembahasan Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Terhadap Motivasi Kerja Pegawai**

Menurut Robbins (2020:262) kepemimpinan transformatif adalah para pemimpin yang dapat memotivasi para pengikut untuk melaksanakan dan mengelola kepentingan mereka sendiri untuk kepentingan organisasi dengan keramahan secara individual, stimulasi intelektual, dan pengaruh yang ideal semuanya akan menghasilkan upaya ekstra dari pekerjaan untuk efektivitas organisasi yang lebih baik.

Kepemimpinan transformatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai dengan nilai yang diperoleh dari nilai t-hitung > t-tabel (5,332 > 1,7032) dan signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Febirika (2023) dan Karang (2022) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan transformatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Dalam hal ini, jika kepemimpinan yang diberikan kepada

bawahan secara baik dan efektif, maka akan meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai**

Sofyandi (2020:38) mendefinisikan “Lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/ aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi”.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai dengan nilai yang diperoleh dari nilai t-hitung > t-tabel (3,232 > 1,7032) dan signifikan sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Febirika (2023), Ernani (2023) dan Karang (2022) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Jika instansi memberikan lingkungan kerja yang baik serta fasilitas yang memadai untuk melangsungkan pekerjaan, maka hal tersebut dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

**Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai**

Menurut Samsudin (2020:281), “motivasi kerja adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mampu melaksanakan sesuatu yang ditetapkan”.

Secara simultan kepemimpinan transformatif dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai dengan nilai  $F_{hitung} (54,283) > F_{tabel} (3,34)$ , dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ .

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh

Febirika (2023), Ernani (2023) dan Karang (2022) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Jika suatu pimpinan instansi berlaku baik serta efektif dalam memberikan arahan ataupun masukan kepada para pegawai dan instansi mampu memberikan lingkungan kerja yang baik untuk menunjang proses pekerjaan, maka akan meningkatkan motivasi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan didalam suatu instansi.

#### 4. KESIMPULAN

Hasil uji t menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai dengan nilai yang diperoleh dari nilai t-hitung > t-tabel ( $5,332 > 1,7032$ ) dan signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai dengan nilai yang diperoleh dari nilai t-hitung > t-tabel ( $3,232 > 1,7032$ ) dan signifikan sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05. Secara simultan kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai dengan nilai  $F_{hitung} (54,283) > F_{tabel} (3,34)$ , dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ .

#### 5. REFERENSI

- Anwar, S. (2021). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba 4
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Basuki & Susilowati, I. (2020). Dampak Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Semangat Kerja. *Jurnal JRBI*. Vol. 1 No. 1. Hal: 31-47.
- Dewi, M Isa, F Wajdi. (2020). Peran Motivasi Sebagai Mediasi Dalam Hubungan Antara Gaya

Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dengan Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Surakarta. *Jurnal Manajemen*. Vol. 22, No. 1.

- Fahmi, I. (2019). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Farida, U., & Hartono, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Irianto, Y. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Insan Cendikia. Mangkunegara, A, P. (2019). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Moleong. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV Remaja
- Samsudin, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Sastrohadiwiryono, B. & Siswanto, DR. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simanjuntak, P. (2019). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga Penerbit
- Sodikin, D, Djaka, P, & Suhenda, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Paradigma Baru*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sofyandi, H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono, (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (M.Dr. Ir. Sutopo, S.Pd (ed); ke2 ed).
- Sunyoto, D. (2019). *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Suriagiri. (2020). *Kepemimpinan Transformasional*. Lhokseumawe: CV. Radja Publika
- Suwatno & Priansa, D. (2019). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Tahir, M. (2019). *Pengantar Metodologi Penelitian Pendidikan*. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar

Winarno, S. (2020). *Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar Metode Teknik*. Bandung: Tarsito

Yukl, G. (2020). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Indeks.

