

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA,
TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA DAN
KEBUDAYAAN KABUPATEN KARANGANYAR**

Praptiestrini

Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta

ABSTRACT

This research aimed to analyze :1)the influence of leadership to work motivation, 2)the influence of work environment to work motivation 3) the influence of labor discipline to work motivation. This research is survey and population reseach. Primary data obtained from questionnaires to 40 respondens and performed analyzes with SPSS, with the results all questionnaires are valid and reliable. The data analysis using with path analysis, t-test, F-test, and R total. The result showed that: 1) leadership significant not influence to work motivation 2) work environment influence significantly to work motivation, 3) labor discipline influence signifcantly to work motivation.

Keyword: leadership, work environment, labor discipline, work motivation.

PENDAHULUAN

Keberhasilan pelaksanaan organisasi publik sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan pembangunan. Oleh karena itu peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat diperlukan agar semua karyawan dan pimpinan memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin, keadilan dan kewibawaan sehingga dapat memberikan pelayanan dan pengayoman serta dapat memberikan kesejahteraan lahir batin kepada masyarakat. Untuk mewujudkan kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi, peranan pimpinan mempunyai andil yang cukup

besar. Menurut Irham Fahmi (2013:69-71), pemimpin dan kepemimpinan adalah ibarat sekeping mata uang logam yang tidak bisa dipisahkan, dalam artian bisa dikaji secara terpisah namun harus dilihat sebagai satu kesatuan. Seorang pemimpin dengan kualitas kepemimpinan yang dimilikinya bukan hanya sekedar berusaha untuk melaksanakan tugas dan berbagai rutinitas pekerjaan saja, namun lebih dari itu ia merupakan simbol dari organisasinya. Dan bagi banyak pihak simbol tersebut telah berubah secara lebih jauh menjadi kekuatan positif yang menggerakkan organisasi tersebut untuk meraih tujuan yang dicita-citakan.

Menurut Maryati (2014:139), Lingkungan kerja yang sehat dan baik akan berpengaruh terhadap kenyamanan kerja

karyawan. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi manusia yang melakukan aktivitas di dalamnya, karena lingkungan kerja ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia di dalamnya. Salah satu aspek lingkungan kerja organisasi dalam hal ini adalah iklim organisasi atau kondisi organisasi. Kondisi lingkungan kerja organisasi dan iklim organisasi adalah sikap, nilai, norma dan perasaan yang lazim dimiliki oleh para pegawai sehubungan dengan organisasi mereka. Lingkungan kerja organisasi ini mempengaruhi individu melalui cara yang tidak tampak mata. Lingkungan kerja yang timbul dalam organisasi merupakan faktor pokok yang menentukan tingkah laku dalam aktivitas. Lingkungan kerja yang sehat memberikan kontribusi yang besar terhadap proses kegiatan bekerja pelayanan kepada masyarakat yang efektif. Lingkungan kerja yang kondusif menjadikan seluruh pegawai melakukan tugas dan peran mereka secara optimal. Kinerja sebagai pegawai sangat tergantung dari kondisi lingkungan kerja tempat bekerja. Semakin kondusif suatu lingkungan kerja akan semakin meningkatkan kinerja seorang.

Disiplin kerja memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat disiplin yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan

hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Berdasarkan pendapat Nitisemito (2000:260), disiplin adalah ketaatan, ketekunan, kegiatan, sikap hormat yang nampak sesuai dengan tata aturan yang telah disepakati antara badan-badan organisasi dan pegawai-pegawainya. Berdasarkan pendapat di atas, ternyata ketaatan dan tunduk terhadap peraturan yang ada dilandasi dengan kesadaran dan rasa senang merupakan fenomena dalam rangka tertib organisasi.

Motivasi kerja merupakan suatu perubahan yang terjadi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan, bahwa antara kebutuhan, motivasi, perbuatan atau tingkah laku, tujuan dan kepuasan ada hubungan yang kuat. Bernard Berendoom dan Gary A Stainer dalam Soedarmayanti (2003:20), mendefinisikan motivasi adalah kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Gibson dkk (2003:185), mendefinisikan motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Peranan motivasi pada dunia kerja sangat penting. Hal ini disebabkan, seorang pegawai akan bekerja dengan lebih giat dan tekun apabila memiliki motivasi yang tinggi dalam dirinya. Sehingga

ada beberapa faktor yang mendorong diri seseorang agar bersemangat dalam bekerja, antara lain: penghargaan, keinginan berprestasi, pemenuhan kebutuhan, promosi jabatan dan penghasilan. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk mengambil penelitian ini dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar”.

PERUMUSAN MASALAH

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar?

TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin

kerja terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar.

LANDASAN TEORI

1. Motivasi Kerja

Gibson dkk (2003:185), mendefinisikan motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan untuk menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2012:16), motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situasion*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah agar tujuan organisasi/perusahaan dapat tercapai, sehingga timbul sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja untuk mencapai kinerja maksimal.

2. Kepemimpinan

Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi (2012:2), menefinisikan kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Tiga implikasi penting yang terkandung dalam hal ini yaitu : a) kepemimpinan itu melibatkan orang lain yaitu bawahan

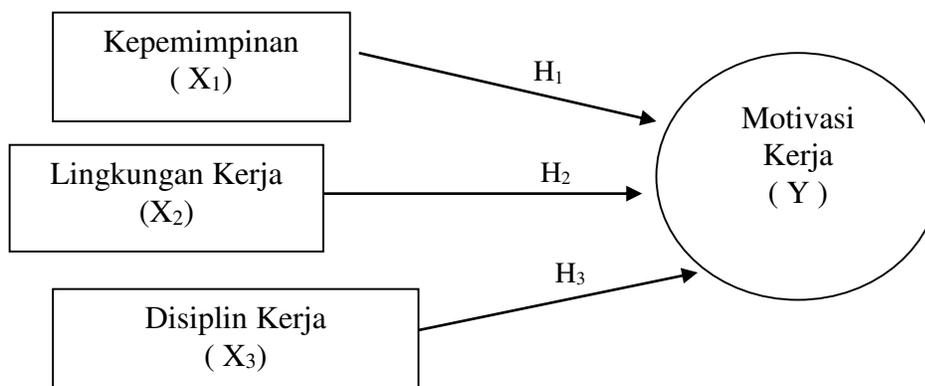
maupun pengikut; b) kepemimpinan melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dan anggota kelompok secara seimbang; c) adanya kemampuan untuk menggunakan bentuk kekuasaan yang berbeda untuk mempengaruhi tingkah laku pengikutnya melalui berbagai cara.

3. Lingkungan Kerja

Menurut Maryati (2014:139) Lingkungan kerja yang sehat dan baik akan berpengaruh terhadap kenyamanan kerja karyawan. Lingkungan kerja terutama sikap, nilai, norma, dan perasaan yang lazim dimiliki para pekerjanya atau karyawan sehubungan dengan perusahaan mereka (Steers dalam Prawirosentono, 2004:145). Jika karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja bisa dipastikan motivasi kerja akan meningkat yang diikuti kinerja juga akan meningkat.

4. Disiplin Kerja

KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar : Kerangka Konseptual Variabel Penelitian

Menurut Handoko dalam Lijan Poltak Sinambela (2012:238), disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan yang berlaku dalam organisasi. Menurut Mangkunegara dalam Lajian Poltak Sinambela (2012:239), ada dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu (1) disiplin preventif dan (2) disiplin korektif. Disiplin *preventive* adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja lebih disiplin. Disiplin korektif adalah upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi, apabila pegawai melanggar disiplin akan diberikan sanksi dengan tujuan untuk memperbaiki diri serta mematuhi aturan yang ditetapkan.

Sumber : Anwar prabu (2012); Yulk (2005); Maryati (2014); Tumini (2009);
Lijan Poltak Sinambela (2012); Kurniawan cahyo & Mulyanto (2014)

Keterangan :

Variabel bebas : Kepemimpinan (X_1); Lingkungan kerja (X_2); Disiplin kerja (X_3)

Variabel terikat : Motivasi Kerja (Y)

HIPOTESIS PENELITIAN

H₁ : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar.

H₂ : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar.

H₃ : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar.

METODE PENELITIAN

Penelitian tentang pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja pegawai mengambil lokasi di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar. Penelitian ini dilakukan mulai bulan Oktober sampai bulan Desember 2015. Jenis penelitian ini merupakan penelitian survei di pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar, dengan pertimbangan data yang diperlukan

dalam penelitian tersedia serta diperolehnya izin penelitian.

Apabila seorang penulis ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi (Arikunto, 2004:115). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar dengan jumlah pegawai 40 orang.

Jenis data yang digunakan yaitu data kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif berupa jawaban responden tentang kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja pegawai. Hasil jawaban data kualitatif akan dikuantitatifkan dengan menggunakan skala likert, sedangkan data kuantitatif adalah data yang diukur dengan skala *numeric*/angka. Adapun data kuantitatif dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar.

Teknik analisis menggunakan program SPSS dengan analisis berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji *path analysis*, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi (R^2).

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

1. Motivasi kerja

Gibson dkk (2003:185), mendefinisikan motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan untuk menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2012:16), motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situasion*). Indikatornya meliputi: penghargaan, keinginan berprestasi, pemenuhan kebutuhan, promosi jabatan, penghasilan, hubungan antar karyawan.

2. Kepemimpinan

Yulk (2005:12) mendefinisikan gaya kepemimpinan seseorang, merupakan proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Indikatornya meliputi: keteladanan, motivasi, kepercayaan diri, kemampuan, dan orientasi pada tujuan.

3. Lingkungan Kerja

Menurut Maryati (2014:139) Lingkungan

kerja yang sehat dan baik akan berpengaruh terhadap kenyamanan kerja karyawan. Jika karyawan merasa nyaman dalam bekerja bisa dipastikan kinerja akan meningkat. Indikatornya meliputi: aman, nyaman, senang, kesehatan, dan fasilitas.

4. Disiplin kerja

Menurut Handoko dalam Lijan Poltak Sinambela (2012:238), disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Indikatornya meliputi: kepatuhan, kehadiran, perjanjian, ketaatan, keteladanan, ketepatan.

HASIL ANALISA DATA

Uji Instrumen Penelitian

Pengujian validitas menggunakan teknik *one shot methods* yaitu dengan membandingkan r hitung dengan r tabel, dengan ketentuan r hitung $>$ r tabel dan didapatkan hasil : variabel Kepemimpinan (X_1), Lingkungan kerja (X_2), Disiplin kerja (X_3); Variabel terikat yaitu Motivasi kerja (Y); dari masing-masing pertanyaan kesemuanya valid. Hasil analisa datanya dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1 : Hasil Uji Validitas

Butir Pertanyaan Keterangan Variabel Motivasi Kerja (Y)	r _{hitung}	r _{tabel}	
Y_1	0.746	0.304	Valid
Y_2	0.818	0.304	Valid
Y_3	0.434	0.304	Valid
Y_4	0.576	0.304	Valid
Y_5	0.681	0.304	Valid
Y_6	0.794	0.304	Valid

Butir Pertanyaan Variabel Kepemimpinan (X1)	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
X1_1	0.494	0.304	Valid
X1_2	0.846	0.304	Valid
X1_3	0.596	0.304	Valid
X1_4	0.326	0.304	Valid
X1_5	0.668	0.304	Valid

Butir Pertanyaan Variabel Lingkungan Kerja (X2)	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
X2_1	0.789	0.304	Valid
X2_2	0.731	0.304	Valid
X2_3	0.843	0.304	Valid
X2_4	0.675	0.304	Valid
X2_5	0.705	0.304	Valid

Butir Pertanyaan Variabel Disiplin Kerja (X3)	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
X3_1	0.540	0.304	Valid
X3_2	0.656	0.304	Valid
X3_3	0.669	0.304	Valid
X3_4	0.835	0.304	Valid
X3_5	0.867	0.304	Valid
X3_6	0.752	0.304	Valid

Sumber : data primer yang diolah, 2016

Untuk menguji reliabilitas akan digunakan Cronbach alpha dengan program SPSS; instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai alpha > 0,6. Hasil uji menunjukkan bahwa koefisien Cronbach alpha seluruh variabel (kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja) lebih besar

dari 0,60; sehingga dapat dikatakan butir-butir pertanyaan seluruh variabel dalam keadaan reliabel, sehingga semua pertanyaan penelitian dapat dipergunakan. Hasil analisa datanya dapat dilihat pada tabel 2 dibawah ini:

Tabel 2 : Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Motivasi Kerja	0,847	0.60	Reliabel
Kepemimpinan	0,770	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.898	0.60	Reliabel
Disiplin Kerja	0.853	0.60	Reliabel

Sumber : data primer yang diolah, 2016

Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas yang akan dilakukan adalah dengan uji *Lagrange Multiplivariat*. Estimasi dengan uji ini bertujuan untuk mendapatkan nilai C^2 hitung atau $(n \times R^2)$. Dari hasil uji linieritas menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,008 dengan jumlah sampel 40,

besarnya nilai c^2 hitung = $40 \times 0,008 = 0,32$ sedangkan nilai c^2 tabel sebesar 129,56. Nilai c^2 hitung < c^2 tabel jadi dapat disimpulkan bahwa model yang benar adalah model linier. Hasil analisa data dapat dilihat pada tabel 3 dibawah ini :

Tabel 3 : Hasil Uji Linearitas

Variabel/Model	R Square	C^2 tabel	C^2 hitung	Keterangan
motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja	0.008	129.56	0.32	Model linier

Sumber : data primer yang diolah, 2016

Pengujian Hipotesis

1. Analisis Jalur

Analisa regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (kepemimpinan,

lingkungan kerja, dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (motivasi kerja). Berdasarkan hasil analisa menggunakan SPSS Versi 12.0, dapat dilihat pada tabel 4 dibawah ini :

Tabel 4 : Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Independent	Koefisien (B)	Nilai t	Signifikansi
Konstanta	10.358	3.087	0,004
Kepemimpinan (X ₁)	- 0.195	- 1.578	0,123
Lingkungan Kerja (X ₂)	- 0,361	- 3.748	0,001
Disiplin kerja (X ₃)	1,020	15.135	0,000

a. *Dependent Variable* :
Motivasi Kerja (Y)

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4 di atas, dapat diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 10,358 - 0,195 X_1 - 0,361 X_2 + 1,020X_3$$

Interpretasi dari persamaan regresi di atas adalah:

- 1) Koefisien konstanta bernilai +10,358 artinya jika kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja dianggap konstan, maka nilai motivasi kerja pegawai adalah positif.
- 2) Koefisien regresi kepemimpinan bernilai – 0,195; hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja. Ini berarti apabila kepemimpinan semakin menurun, maka motivasi kerja semakin meningkat, dengan asumsi lingkungan kerja dan disiplin kerja konstan.
- 3) Koefisien regresi lingkungan kerja bernilai - 0,361; hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja. Ini berarti apabila lingkungan

kerja semakin menurun, maka tidak mempengaruhi motivasi kerja pegawainya karena merupakan pegawai negeri sipil yang sudah memiliki peraturan tersendiri, dengan asumsi kepemimpinan dan disiplin kerja konstan.

- 4) Koefisien disiplin kerja bernilai + 1,020; hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Ini berarti apabila disiplin kerja semakin meningkat, maka motivasi kerja pegawainya juga semakin tinggi, dengan asumsi kepemimpinan dan lingkungan kerja konstan.

Dari analisis persamaan di atas menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar adalah disiplin kerja yang ditunjukkan dengan koefisien regresi persamaannya sebesar 1,020.

2. Hasil Uji t

Dikatakan berpengaruh signifikan apabila nilai p -value/nilai sig $< \alpha$. Dalam penelitian ini menggunakan tingkat

signifikansi sebesar 0,05 atau 5% (Djarwanto PS dan Subagyo, 2003:54).

Tabel 5 : Hasil Uji t

Variabel <i>Independent</i>	t-hitung	p -value/nilai Sig	α	Kesimpulan
Kepemimpinan	- 1.578	0,123	0,05	Tidak ada pengaruh/tidak signifikan
Lingkungan Kerja	- 3.748	0,001	0,05	Ada pengaruh/signifikan
Disiplin Kerja	15.135	0,000	0,05	Ada pengaruh/signifikan

Dependen variabel : Motivasi Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan hasil uji t dari tabel 5 di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

(1) Hipotesis 1

Hasil uji t dapat dilihat, bahwa nilai signifikan pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi sebesar 0,123 $>$ *lefel of significant* 0,05; maka kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar (H1 tidak terbukti).

(2) Hipotesis 2

Hasil uji t dapat dilihat, bahwa nilai signifikan pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi sebesar 0,001 $<$ *lefel of significant* 0,05; maka lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pariwisata dan

Hasil Uji F dapat dilihat dari tabel 6 dibawah ini :

Tabel 6 : Hasil Uji F

Kebudayaan Kabupaten Karanganyar (H2 terbukti).

(3) Hipotesis 3

Hasil uji t nilai signifikan pengaruh disiplin kerjaterhadap motivasi sebesar 0,000 $<$ *lefel of significant* 0,05; maka disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar (H3 terbukti).

3. Hasil Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh signifikan *variable independen* terhadap *variable dependen* secara simultan apabila nilai sig $< \alpha$ akan diperoleh hasil signifikan (Djarwanto PS, 2003:269)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	488,574	3	162,858	83,279	0,000 ^a
Residual	70,401	36	1,956		
Total	558,975	39			

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

b. Dependent Variabel : Motivasi

Sumber : data primer diolah, 2016

Hasil analisis diperoleh *probability value* sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, berarti model yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap variabel terikat yaitu motivasi kerja pada pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar.

Hasil Uji F dapat dilihat dari tabel 7 dibawah ini :

Tabel 7 : Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,930 ^a	0,864	0,849	2,515

a. Predictors : (Constant), motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja

Sumber : data primer yang diolah, 2016

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai *Adjusted R Square* adalah 0,849, berarti diketahui bahwa pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas, yaitu kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3) dengan variabel terikat yaitu motivasi kerja (Y) pada pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar sebesar 84,90 % sedangkan sisanya 15,10 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti,

4. Hasil Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi merupakan proporsi hubungan antara Y dengan X. Nilai koefisien determinasi adalah diantara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel *independen* dalam menjelaskan variabel *dependen* amat terbatas (Djarwanto PS, 2003:164).

misalnya kompensasi, kepuasan kerja, komunikasi, budaya organisasi, dan lain-lain.

PEMBAHASAN

1) Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten, Karanganyar.

Hasil ini mengindikasikan bahwa kemampuan kepemimpinan yang baik dalam memberikan perintah serta mempengaruhi bawahannya, perhatian terhadap masing-masing pegawai, serta bijaksana dalam mengambil keputusan dengan mendengarkan masukan bawahannya tidak berdampak pada meningkatnya motivasi kerja pegawai. Hal ini bisa dipengaruhi oleh sikap pegawai yang merasa sebagai pegawai negeri sipil sudah terikat peraturan tertentu dan jelas. Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Tumini (2009) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar, hal ini menunjukkan semakin baik lingkungan kerja akan meningkatkan motivasi kerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja akan memberikan perasaan aman dan nyaman dalam bekerja maka dapat meningkatkan motivasi pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Tumini (2009) yang menyatakan bahwa

lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

3) Pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Hasil ini mengindikasikan bahwa dengan disiplin yang baik, seperti rutin melakukan apel pagi diharapkan pegawai dengan sadar akan melaksanakan semua pekerjaan tepat waktu, mengikuti semua kegiatan rapat internal untuk evaluasi kerja maupun mentaati semua peraturan instansi yang didasarkan atas kesadaran diri dan diharapkan berdampak pada meningkatnya motivasi pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan Cahyo Utomo dan Mulyanto (2014) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja

pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar.

2. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar.
4. Disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar.

SARAN

1. Perlu menumbuhkan rasa kesadaran kepada pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar, akan arti pentingnya kepemimpinan, untuk mendorong timbulnya motivasi kerja walaupun keseluruhan pegawainya adalah PNS yang memiliki peraturan tertentu.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan variabel yang lebih bervariasi dengan menambah variabel lainnya yang juga memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan agar hasil penelitian lebih lengkap dan maksimal.
3. Metode pengambilan data primer dengan cara penyebaran lembar questioner untuk penelitian selanjutnya, sebaiknya

ditambah dengan metode lain agar mendapatkan data primer yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Cahyo, Utomo Kurniawan & Mulyanto. 2014. *Pengaruh Perencanaan Anggaran, Kompensasi Pegawai, Reformasi Birokrasi, dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi dan Penyerapan Anggaran*. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, Vol 14 No 1, Surakarta : Universitas Slamet Riyadi Surakarta.
- Djarwanto dan Subagyo, Pangestu. 2003. *Statistik Induktif*. Edisi Keempat. Yogyakarta : BPFE.
- Fahmi, Irham. 2013. *Perilaku Organisasi*. Bandung: ALFABETA.
- Gibson JL, Ivancevich JM, Donnely Jr. JH, 2003. *Organizations*. 8th ed., Boston, Massachusetts, Irwin, Inc.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Maryati, MC. 2014. *Manajemen Perkantoran Efektif*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mulyadi, Rivai. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persa.
- Nitisemito, Alex S.2000. *Manajemen Personalia*, Ghalia, Jakarta.
- Prawirosentono, Suyadi. 2004. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Edisi Pertama. BPFE. Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2003. *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu. Yogyakarta.

Suharsimi, Arikunto. 2004. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
Tumini. 2009. *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja guru dengan Motivasi sebagai Variabel*

Intervening pada SMA Negeri 1 Bulu Kabupaten Sukoharjo. Tesis Magister manajemen STIE-AUB, Surakarta.
Yulk, Gary. 2005. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi Kelima, Terjemahan. Jakarta : Indeks.