

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK
TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DINAS
PETERNAKAN DAN KESEHATAN HEWAN
PROVINSI SUMATERA BARAT**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan (S.Pd) Pada Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Padang*



Oleh:

**RAHAYU NENGSIH
16053111/2016**

**JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2022**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK
TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DINAS PETERNAKAN DAN
KESEHATAN HEWAN PROVINSI SUMATERA BARAT

Nama : Rahayu Nengsih
BP/ NIM : 2016/16053111
Keahlian : Administrasi Perkantoran
Departemen : Pendidikan Ekonomi
Fakultas : Ekonomi

Disetujui oleh,
Ketua Departemen Pendidikan Ekonomi

Padang Agustus 2022
Pembimbing



Tri Kurniawati, S.Pd, M.Pd
NIP. 19820311 200501 2 005



Dra. Armida, S.MS.I,
NIP. 19660206 199203 2 001

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

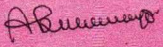
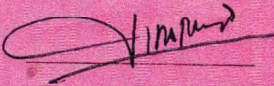

*Dinyatakan LULUS Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang*

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK
TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DINAS
PETERNAKAN DAN KESEHATAN HEWAN
PROVINSI SUMATRA BARAT**

Nama : Rahayu Nengsih
NIM/TM : 6053111 / 2016
Jurusan : Pendidikan Ekonomi
Keahlian : Administrasi Perkantoran
Fakultas : Ekonomi

Padang, Agustus 2022

Tim Penguji:

No.	Jabatan	Nama	Tanda Tangan
1.	Ketua	Dra. Armida S. M.Si	
2.	Anggota	Dr. Rino, S.Pd, M.Pd, M.M	
3.	Anggota	Sri Arita, S.Pd, M.Pd, E	

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rahayu Nengsih
Nim/ Tahun Masuk : 16053111/ 2016
Tempat/ Tanggal Lahir : Padang/ 21 September 1996
Jurusan/ Keahlian : Pendidikan Ekonomi/ Administrasi Perkantoran
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis (Skripsi) saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (sarjana), baik di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang maupun Program Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan pemikiran saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan kecuali secara eksplisit dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis / skripsi ini sah apabila telah ditanda tangani Asli oleh Tim Pembimbing, Tim Penguji dan Ketua Jurusan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/ skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Padang, September 2022

Yang menyatakan,



Rahayu Nengsih

KATA PENGANTAR



Alhamdulillahirobbil'alamin puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sehingga penulis telah dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat”. Salawat dan salam penulis hadiahkan kepada Nabi Muhammad SAW, sebagai suri teladan yang telah meninggalkan dua pedoman hidup yaitu Al-Quran dan Sunnah sebagai petunjuk menuju jalan yang benar.

Penulisan skripsi ini sebagai salah satu wujud pelaksanaan Tri Darma Perguruan Tinggi. Skripsi ini penulis susun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menemukan banyak kesulitan. Penulis menyadari bahwa dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak baik secara moril maupun materil. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini penulis mengucapkan terima kasih kepada ibu Dra. Armida S.M.Si selaku pembimbing saya yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada penulis serta masukan yang sangat berharga bagi penulis. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Idris, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang
2. Ibu Tri Kurniawati, S.Pd, M.Pd selaku Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Padang
3. Ibu Rani Sofya, S.Pd, M.Pd selaku Sekretaris Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Padang
4. Bapak Dr. Rino, S.Pd., M.Pd., M.M selaku penguji I dalam penelitian ini
5. Ibu Sri Arita S.Pd, M.Pd, E selaku penguji II dalam penelitian ini
6. Bapak/Ibu Dosen staf pengajar dan staf administrasi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan masukan dan saran terhadap skripsi ini
7. Teristimewa untuk Alm.ayah dan ibu tercinta yang selalu memberikan dukungan, do'a, semangat dan pengorbanan baik secara moril dan materil sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini
8. Teman-Teman Organisasi UK-KES yang telah memberikan tempat untuk berkesenian selama perkuliahan dan selalu memberikan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini
9. Kepada Firman Elmanda yang selalu men-support saya dalam keadaan apapun dalam menyemangati dan memberikan dorongan yang penuh selama penulisan skripsi ini
10. Kepada CINCA (Ana, Arin, Bunda, Esa, Onya, dan Silvi) untuk do'a dan dukungan selama diperkuliahan yang akhirnya saya bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini

11. Teman-teman Jurusan Pendidikan Ekonomi angkatan 2016 yang senasib dan sepejuangan dengan penulis, yang telah memberikan semangat, motivasi, saran, dan informasi yang sangat berguna
12. Serta semua pihak yang telah membantu dalam proses perkuliahan yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu

Semoga segala bentuk bantuan dan dukungan dari semua pihak mendapatkan pahala dari Tuhan Yang Maha Esa. Penulis menyadari dengan segala kekurangan dan keterbatasan penulis, skripsi ini jauh dari kesempurnaan, baik dari segi isi maupun penyajian. Oleh sebab itu penulis mengharapkan masukan berupa kritikan dan saran. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan tambahan ilmu bagi penulis khususnya dan teman-teman pada umumnya.

Padang, Juni 2022

Penulis

ABSTRAK

Rahayu Nengsih (2016/16053111): Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat

Pembimbing: Dra Armida S. Msi

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

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat, (2) gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat, (3) Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja

DAFTAR ISI

<u>KATA PENGANTAR</u>	i
<u>ABSTRAK</u>	iv
<u>DAFTAR ISI</u>	v
<u>DAFTAR TABEL</u>	vii
<u>DAFTAR GAMBAR</u>	viii
<u>DAFTAR GRAFIK</u>	ix
<u>DAFTAR LAMPIRAN</u>	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Pembatasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	12
A. Kajian Teori.....	12
B. Penelitian yang Relevan	50
C. Kerangka Konseptual	51
D. Hipotesis.....	53
BAB III METODE PENELITIAN	54
A. Jenis Penelitian.....	54
B. Tempat dan Waktu Penelitian	54
C. Populasi dan Sampel	54
D. Jenis dan Sumber Data	57
E. Teknik Pengumpulan Data	58
F. Definisi Operasional Variabel.....	58
G. Intrumen Penelitian	60
H. Uji Coba Instrument	62
I. Teknik Analisis Data	66
<u>BAB IV PEMBAHASAN</u>	73

A. <u>Gambaran Umum Objek Penelitian</u>	73
B. <u>Hasil Penelitian</u>	74
C. <u>Deskripsi Motivasi Kerja (Y)</u>	77
D. <u>Deskripsi Gaya Kepemimpinan (X1)</u>	84
E. <u>Deskripsi Lingkungan Kerja Fisik (X2)</u>	92
F. <u>Pembahasan Hasil Penelitian</u>	97
G. <u>Pembahasan Hasil Penelitian</u>	105
BAB V <u>KESIMPULAN DAN SARAN</u>	115
A. <u>Kesimpulan</u>	115
B. <u>Saran</u>	117
DAFTAR PUSTAKA	119
LAMPIRAN.....	122

DAFTAR TABEL

1. Motivasi kerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021	4
2. Pelaksanaan Fungsi Kepemimpinan	6
3. Indikator Lingkungan Kerja Fisik kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat.....	8
4. Jumlah Populasi.	55
5. Jumlah Sampel	56
6. Instrument Penelitian	61
7. Kisi-kisi Pengembangan instrument Motivasi Kerja	61
8. Kisi-kisi pengembangan instrument Gaya kepemimpinan	62
9. Kisi-kisi pengembangan instrument Lingkungan kerja fisik	62
10. Hasil uji coba instrument validitas	63
11. Hasil uji coba instrument reabilitas.....	66
12. Kriteria TCR	68
13. Karakteristik responden berdasarkan usia.....	75
14. Responden berdasarkan jenis kelamin	76
15. Responden berdasarkan tingkat pendidikan.....	76
16. Distribusi Frekuensi Variabel motivasi kerja.....	77
17. Distribusi Frekuensi Indikator pemanfaatan waktu	78
18. Distribusi Frekuensi Indikator ketekunan	79
19. Distribusi Frekuensi Indikator orientasi tugas/sasaran	80
20. Distribusi Frekuensi Indikator pekerjaan yang menantang.....	81
21. Distribusi Frekuensi Indikator usaha untuk maju	82
22. Distribusi Frekuensi Indikator kerja keras	83
23. Distribusi Frekuensi Indikator Tanggung jawab.....	84
24. Distribusi Frekuensi Variabel Gaya kepemimpinan	85
25. Distribusi Frekuensi Indikator Kemampuan mengambil keputusan	86
26. Distribusi Frekuensi Indikator kemampuan memberi pengarahan	87
27. Distribusi Frekuensi Indikator kemampuan komunikasi	88
28. Distribusi Frekuensi Indikator kemampuan memberi dukungan	89
29. Distribusi Frekuensi Indikator Tanggung jawab	90
30. Distribusi Frekuensi Indikator kemampuan memahami emosional.....	91
31. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan kerja fisik	92
32. Distribusi Frekuensi Indikator Sirkulasi udara	93
33. Distribusi Frekuensi Indikator Kebisingan.....	94
34. Distribusi Frekuensi Indikator Pencahayaan.....	95
35. Distribusi Frekuensi Indikator Warna ruangan dan interior.....	96
36. Uji Normalitas.....	97
37. Uji Multikolinearitas.....	98
38. Analisis Regresi Berganda.....	100
39. Uji F.....	101
40. Uji T.....	103
41. Koefisien Determinasi.....	104

DAFTAR GAMBAR

1. Kerangka Konseptual	52
------------------------------	----

DAFTAR GRAFIK

Grafik 1. Uji Heterokedastisitas.....	99
---------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

1. Angket Uji Coba Penelitian	124
2. Tabulasi Hasil Uji Coba Instrumen Penelitian Variabel Motivasi Kerja	133
3. Tabulasi Hasil Uji Coba Instrumen Penelitian Variabel Gaya Kepemimpinan	135
4. Tabulasi Hasil Uji Coba Instrumen Penelitian Variabel Lingkungan kerja fisik.....	137
5. Hasil Uji Coba Validitas dan uji Reliabilitas Variabel Gaya kepemimpinan	139
6. Hasil Uji Coba Validitas dan uji Reliabilitas Variabel Lingkungan kerja fisik	144
7 Hasil Uji Coba Validitas dan uji Reliabilitas Variabel Motivasi kerja	147
8. Angket Penelitian.....	152
9. Surat Izin Penelitian	161
10. Tabulasi Kuesioner penelitian variabel motivasi kerja	162
11. Tabulasi Kuesioner penelitian variabel Gaya kepemimpinan.....	169
12. Tabulasi Kuesioner penelitian variabel Lingkungan kerja fisik.....	175
13. Hasil Uji TCR Gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja fisik dan Motivasi kerja	182
14. Uji Normalitas, Uji Heterokedastisitas, dan hasil uji Multikolinearitas	183
16. Uji F, Uji T dan Koefisien Determinasi (R ²).....	185
17. Dokumentasi Penelitian	186

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam menjalankan sebuah organisasi sumber daya manusia sangat dibutuhkan. Sumber daya manusia mempunyai peran penting baik secara individu ataupun kelompok dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan organisasi bahkan maju mundurnya sebuah organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang terpenting di dalam organisasi karena sumber daya manusia memiliki kelebihan dibandingkan dengan sumber daya lain yang ada pada organisasi.

Sumber daya manusia dapat digerakkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi, maka perlu dipahami motivasi mereka dalam bekerja terutama untuk para karyawan. Dengan adanya motivasi karyawan itu sendiri untuk bekerja sambil berprestasi akan mampu mencapai kinerja yang maksimal, dan tercapainya tujuan organisasi yang maksimal. Motivasi kerja fokus terhadap hasil kerja pegawainya, namun dalam mempertahankan pegawai sebuah organisasi sering dihadapkan pada menurunnya motivasi kerja pegawai yang ada. Dalam hal ini, perilaku pegawai dapat menimbulkan kerugian pada sebuah organisasi.

Sementara itu organisasi harus mampu menyesuaikan dengan adanya perubahann-perubahan yang akan terjadi di dalam organisasi baik secara langsung atau tidak langsung yang mana akan mempengaruhi motivasi

kerja dan akan berpengaruh juga terhadap organisasi. Pengaruh pimpinan terhadap motivasi kerja atau lingkungan kerja sangat penting bagi sebuah organisasi baik itu dari lingkungan internal maupun eksternal karena akan mempengaruhi tujuan dari organisasi.

Dalam hal ini pegawai sangat berperan penting yang mana akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk bertahan. Maka dari itu dibutuhkan peran karyawan untuk dapat bersaing mempertahankan keunggulan organisasi. Salah satu tujuan perusahaan atau organisasi adalah peningkatan kinerja karyawannya, namun dalam meningkatkan kinerja karyawan juga harus dilihat kepada meningkatnya motivasi kerja pegawai. Dimana motivasi kerja adalah keadaan seorang pegawai merasa terdorong dan terangsang untuk bekerja agar hasil kerja yang didapatkan tercapai baik secara kuantitas atau kualitas. Oleh sebab itu, peran pegawai sangat penting sekali karena keberhasilan organisasi sangat tergantung pada pegawai sebagai sumber daya manusia potensial dan sumber daya penggerak aktivitas organisasi.

Dalam usaha mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia diperlukan adanya manajemen yang baik, karena manusia sebagai makhluk sosial mempunyai karakter yang berbeda, yakni ditandainya dengan memiliki pemikiran dan keingintahuan yang berbeda-beda, sedangkan organisasi mengharapkan pegawainya dapat bekerja dengan baik dan memiliki produktivitas yang tinggi serta mampu menjalankan visi dan misi yang telah disepakati bersama dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Hal ini dapat

tercapai apabila setiap pegawai memiliki kemampuan, keterampilan, mutu, cerdas dalam menguasai dan memahami ilmu pengetahuan baik secara teori maupun secara terapan aplikasi.

Pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat turut membutuhkan pengembangan kemampuan pegawai yang tinggi yang dapat menentukan keberhasilan pengembangan ternak unggul dan memperkuat ketahanan pangan hewani dan kesejahteraan masyarakat peternak diwilayah tersebut. Berbagai macam perlakuan yang diberikan pada pegawai hanya akan efektif bila mereka merasa termotivasi akan pekerjaannya. Oleh sebab itu organisasi harus memenuhi kebutuhan tersebut agar terciptanya motivasi kerja pegawai.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang peneliti lakukan pada tanggal 29 Oktober 2020 ditemukan fenomena persoalan dalam dinas ini. Masalah tersebut diantaranya, adanya pegawai yang memanfaatkan waktu kerja diluar dari pekerjaannya, hal itu dilihat dari adanya pegawai yang keluar dijam kerja seperti menjemput anak sekolah, pergi belanja kepasar, atau makan siang keluar dan masuk lewat dari jam kerja, dan lain-lain. Begitu juga penulis juga menemukan adanya beberapa pegawai yang diberikan pekerjaan oleh atasannya membuat surat (mengetik surat) tidak langsung dikerjakan oleh pegawai melainkan mengerjakan hal pribadi pegawai terlebih dahulu. Karena menurutnya pekerjaan yang diberikan tidak terlalu sulit untuk dikerjakan sehingga menyebabkan pekerjaan tidak selesai dengan tepat waktu.

Beberapa permasalahan lain terkait motivasi kerja juga terlihat dari kurang tekunnya pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan, misalnya masih banyaknya pegawai yang kurang serius dalam bekerja dan tidak adanya keinginan untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya. Selain itu peneliti juga menemukan permasalahan lain yaitu kurang uletnya pegawai dalam bekerja, hal itu dilihat dari masih adanya pegawai yang kurang paham dan kurang cekatan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Disamping itu masih adanya beberapa pegawai yang cepat bosan dengan tugas rutin sehingga terdapat beberapa pegawai yang kurang gigih dalam mengembangkan keahliannya. Hal itu dapat dilihat pada tabel.

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

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

Sumber: Data olahan Primer (hasil observasi), 2021

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

Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula, untuk itu pemimpin harus betul dapat menjalankan fungsi sebagai seorang pemimpin dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik bawahannya.

Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinannya masing-masing. Dimana gaya kepemimpinan ini akan dapat berpengaruh terhadap kemajuan organisasi. Fenomena terlihat pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat adalah Gaya kepemimpinan yang beorientasi pada hasil kerja. Sementara, perhatian kepada pegawai dianggap masih belum maksimal. Studi ini melakukan tinjauan pendahuluan dengan mewawancarai beberapa pegawai di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat. Masih banyak pegawai yang mengaku masih membutuhkan

bimbingan dan tuntunan terutama dari pimpinan. Evaluasi kinerja juga dianggap belum sepenuhnya adil.

Tabel 2. Pelaksanaan fungsi Kepemimpinan

No	Indikator	Jumlah Pegawai	Yang Sesuai		Yang Tidak Sesuai	
			PGW	%	PGW	%
1	Kemampuan memberi pengarahan	30	13	43%	17	57%
2	Kemampuan memahami emosional	30	15	50%	15	50%
3	Kemampuan memberikan dukungan	30	14	47%	16	53%
4	Tanggung Jawab	30	15	50%	15	50%
5	Kemampuan komunikasi	30	14	47%	16	53%
6	Kemampuan mengambil keputusan	30	15	50%	15	50%

Sumber: Data olahan primer (hasil observasi), 2021

Pada tabel 2 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai 57 % menganggap pemimpin masih kurang dalam memberikan pengarahan kepada bawahannya. Hal itu dapat dilihat dari hasil kerja pegawai yang belum optimal atau tertundanya penyelesaian pekerjaan, dorongan untuk maju dan rela untuk menggerakkan kemampuan bagi seorang pegawai. Penting bagi seorang pemimpin agar mampu memberikan pengaruh positif pada bawahannya agar tujuan organisasi dapat dicapai. Sebanyak 50% pegawai menganggap kebijakan pimpinan masih terkesan memihak, hal itu diduga karena pemimpin kurang mampu memahami emosinya dalam bertindak. Bagi seorang pegawai, gaya pemimpin akan sangat berpengaruh bagi keberhasilan sebuah organisasi, dan jika dilihat dari tabel lebih dari 50% pimpinan di Kantor Dinas

Peternakan dan Kesehatan Hewan belum optimal dalam menjalankan tugasnya. Agar setiap karyawan dapat melakukan tugas dengan maksimal, pemimpin harus mampu berkomunikasi yang baik pada bawahannya dengan memberikan pesan, gagasan atau instruksi yang jelas sehingga pegawai pun merasa tidak kebingungan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan kurangnya komunikasi antara pimpinan dan bawahan maka hal itu sendiri akan berdampak kepada proses pengambilan keputusan, karena pimpinan di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat berorientasi pada hasil kerja dan masih dianggap kurang memperhatikan proses atau arahan dalam bekerja sehingga keputusan—keputusan yang seharusnya dilakukan dengan bersama tidak dilakukan dengan sebagaimana mestinya.

Adapun masalah lain yang ditemukan oleh penulis di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat ialah respon pimpinan terhadap hal yang terjadi masih dinilai rendah. Untuk mencegah seorang pegawai menilai hal tersebut sebagai seorang pemimpin harus mampu memberi dukungan kepada bawahannya. Setiap ide dan gagasan yang diberikan oleh bawahan harus dapat disesuaikan dengan seorang pemimpin dan meresponnya dengan baik jika terjadi perselisihan pendapat, dan seorang pemimpin harus mampu menyampaikan keinginannya agar dapat diterima oleh bawahan demi kelancaran sebuah organisasi. Terdapat 15 pegawai dari 30 pegawai di Dinas ini atau sekitar 50% mengatakan pimpinan di Dinas ini masih kurang bertanggung jawab atas tanggung jawab yang seharusnya beliau jalani sebagai seorang pemimpin. Tanggung jawab disini dapat diartikan

sebagai mana seorang pemimpin dapat menanggung, memikul, dan menanggung akibat yang terjadi pada organisasi.

Faktor penting lain yang diduga dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah Lingkungan Kerja Fisik. Berdasarkan observasi yang penulis lakukan di kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat ada beberapa fenomena terkait Lingkungan kerja fisik yaitu sebagai berikut.

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

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

Sumber : Observasi Awal di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan

Dari tabel 3 dapat kita lihat kondisi lingkungan kerja fisik di kantor Dinas peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat terlihat sesuai dengan semestinya. Kondisi ruangan dan lingkungan kerja fisik seperti ini seharusnya mengakibatkan pegawai merasa termotivasi dalam bekerja, membuat pegawai tidak cepat kelelahan, tidak kehilangan kreativitas dan termotivasi secara optimal.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan**

Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat”

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Hampir 48% pegawai di dinas peternakan dan kesehatan hewan provinsi sumatera barat memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal-hal diluar pekerjaan
2. Masih kurangnya kesadaran dan tanggung jawab akan pekerjaan yang diberikan oleh atasan
3. Kurangnya ketekunan pegawai dalam bekerja
4. Pimpinan cenderung hanya berorientasi pada pencapaian hasil kerja tanpa memperhatikan motivasi pegawai dalam bekerja.
5. Kurangnya respon pimpinan terhadap ide atau gagasan
6. Kurang baiknya komunikasi antara atasan dan bawahan
7. Lingkungan kerja fisik yang sudah optimal namun motivasi pegawai masih rendah

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka perlu diadakan pembatasan masalah. Hal ini dimaksudkan untuk memperjelas permasalahan yang ingin diteliti agar lebih fokus dan mendalam mengingat luasnya permasalahan yang ada. Fokus kajian penelitian ini diarahkan agar penelitian ini lebih terarah dan membatasi variabel yang akan diteliti yaitu

mengenai gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja pegawai.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat.
2. Sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat.
3. Sejauh mana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat.

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambaran dan informasi tentang:

1. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat
2. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat

3. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan rujukan bagi mahasiswa lain yang akan melakukan penelitian lebih lanjut di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya motivasi kerja pegawai dan dapat menjadi bahan referensi bagi umum mengenai faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai di kantor pemerintahan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi penulis adalah sebagai sarana untuk dapat memperdalam ilmu pengetahuan yang diperoleh pada bangku kuliah dan dijadikan alat dalam pembahasan pada penelitian
- b. Bagi akademik adalah sebagai sumbangan ilmiah pada fakultas ekonomi jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Padang
- c. Bagi Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat adalah sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai pada dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan
- d. Bagi peneliti selanjutnya dapat dijadikan sebagai bahan acuan untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan variabel yang berbeda.