

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Pangkalan Udara Iswahjudi, yang terletak di Maospati, Kabupaten Magetan, Jawa Timur, merupakan salah satu pangkalan udara strategis milik TNI Angkatan Udara. Didirikan pada masa penjajahan Belanda dengan nama Lapangan Terbang Maospati, pangkalan ini mulai berperan penting setelah kemerdekaan Indonesia, khususnya dalam memperkuat pertahanan udara nasional. Nama "Iswahjudi" diambil dari nama pahlawan udara, Komodor Udara Anumerta Iswahjudi, sebagai bentuk penghormatan atas dedikasi dan pengorbanannya dalam perjuangan kemerdekaan. Sejak awal, pangkalan ini telah menjadi pusat aktivitas penerbangan militer, khususnya bagi pesawat tempur strategis TNI AU.

Sebagai pangkalan operasi militer, Pangkalan Udara Iswahjudi memiliki tugas pokok menyelenggarakan dukungan operasi udara, baik dalam rangka Operasi Militer untuk Perang (OMP) maupun Operasi Militer Selain Perang (OMSP). Fungsi utamanya meliputi penyediaan fasilitas bagi pesawat tempur, pemeliharaan teknis pesawat, pelatihan penerbang, pengisian bahan bakar, serta pengamanan pangkalan. Selain itu, pangkalan ini mendukung misi-misi strategis seperti pertahanan udara wilayah timur Indonesia, latihan gabungan TNI, hingga bantuan kemanusiaan dan tanggap bencana.

Pangkalan Udara Iswahjudi dikenal sebagai markas utama beberapa skadron tempur elite TNI AU, seperti Skadron Udara 3 (dengan pesawat F-16 Fighting

Falcon), Skadron Udara 14 (dengan pesawat F-5E/F Tiger II dan penggantinya), serta Skadron Teknik 042 dan Skadron Pendidikan. Keberadaan kekuatan udara ini menjadikan Iswahjudi sebagai tulang punggung sistem pertahanan udara nasional di kawasan timur Indonesia. Selain personel terlatih, pangkalan ini juga dilengkapi dengan fasilitas radar, simulasi tempur, shelter pesawat, dan sistem pertahanan pangkalan yang canggih.

Saat ini, Pangkalan Udara Iswahjudi terus berkembang sebagai pusat operasi tempur modern. Program modernisasi alutsista sedang berlangsung, termasuk peningkatan infrastruktur landasan pacu, hanggar, dan sistem pemeliharaan pesawat. Dalam kerangka Minimum Essential Force (MEF), Iswahjudi berperan strategis dalam mendukung kesiapsiagaan tempur TNI AU, termasuk kesiapan pesawat-pesawat F-16 C/D yang telah dimodernisasi. Personel di pangkalan ini secara rutin mengikuti latihan bersama dengan mitra internasional dan aktif dalam operasi patroli udara serta pengamanan wilayah perbatasan dan ZEE Indonesia.

Pendidikan dan Pelatihan Selain sebagai pangkalan operasional, Iswahjudi juga menjadi pusat pendidikan dan pelatihan bagi penerbang tempur TNI AU. Di sini terdapat fasilitas sekolah penerbang lanjutan dan pelatihan teknisi pesawat tempur, menjadikan pangkalan ini sebagai tempat regenerasi kekuatan udara Indonesia. Sinergi antara pelatihan, operasional, dan pemeliharaan menciptakan ekosistem militer yang solid dan efisien dalam mendukung kebutuhan strategis nasional.

Peran Sosial dan Pengembangan Wilayah Keberadaan Pangkalan Udara Iswahjudi memberikan dampak positif terhadap perkembangan sosial dan ekonomi di wilayah Magetan dan sekitarnya. Interaksi antara militer dan masyarakat setempat

berjalan harmonis, termasuk dalam bentuk kegiatan bakti sosial, pelayanan kesehatan, pendidikan, serta pemberdayaan ekonomi lokal. Selain itu, pangkalan ini juga menjadi ikon kebanggaan masyarakat Jawa Timur sebagai simbol kedaulatan dan kekuatan udara nasional Indonesia.

5.2 Hasil Penelitian

5.2.1 Karakteristik Responden

Responden Anggota Bagian Keuangan Pangkalan Udara Iswahyudi Maospati Magetan yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 100 responden yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan. Uraian dari deskripsi karakteristik responden diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 5.1
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1	Laki-laki	65	65.0%
2	Perempuan	35	35.0%
	Total	100	100%

Sumber: Data diolah, 2025, Lampiran 3

Merujuk pada tabel tersebut diatas terlihat bahwa menurut klasifikasi jenis kelamin responden, maka responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 65 orang atau sebesar 65.0%, dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 35 orang atau sebesar 35.0%. Dengan demikian responden terbesar dalam penelitian ini adalah responden berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 5.2
Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Prosentase
1	20 – 30 Tahun	40	40.0%
2	31 – 40 Tahun	20	20.0%
3	41 – 50 Tahun	25	25.0%
4	> 50 Tahun	15	15.0%
	Total	100	100%

Sumber: Data diolah, 2025, Lampiran 3

Berdasar pada tabel 5.2 tersebut diatas terlihat bahwa menurut klasifikasi usia responden, maka responden berusia 20 – 30 tahun sebanyak 40 orang atau 40.0%, responden berusia 31 – 40 tahun sebanyak 20 orang atau sebesar 20.0%, responden berusia 41 – 50 tahun sebanyak 25 orang atau sebesar 25.0%, responden berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 15 orang atau sebesar 15.0% Dengan demikian responden terbesar dalam penelitian ini adalah responden berusia 20 – 30 tahun.

Tabel 5.3
Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Jumlah	Prosentase
1	SMA/SMK	10	10.0%
2	D-III	25	25.0%
3	D-IV	25	25.0%
4	S1	31	31.0%
5	S2	9	9.0%
	Total	100	100%

Sumber: Data diolah, 2025, Lampiran 3

Sesuai dengan tabel 5.3 tersebut diatas terlihat bahwa menurut klasifikasi pendidikan, maka responden dengan pendidikan SMA/SMK, sebanyak 10 orang atau sebesar 10.0%, responden lulusan D3 sebanyak 25 orang atau sebesar 25.0%, responden dengan pendidikan D4 sebanyak 25 orang atau sebesar 25.0%, responden lulusan S1 sebanyak 31 orang atau 31.0%, dan responden berpendidikan S2 sebanyak

9 orang atau sebesar 9.0%. Dengan demikian responden terbesar dalam penelitian ini adalah responden dengan pendidikan S1.

Tabel 5.4
Lama Kerja Responden

No	Lama Kerja	Jumlah	Prosentase
1	1-10 tahun	15	15.0%
2	11-20 tahun	40	40.0%
3	21-30 tahun	37	37.0%
4	>30 tahun	8	8.0%
	Total	100	100%

Sumber: Data diolah, 2025, Lampiran 3

Mengacu pada tabel 5.4 tersebut diatas terlihat bahwa menurut klasifikasi lama kerja, maka responden dengan lama kerja 1-10 tahun, sebanyak 15 orang atau sebesar 15.0%, responden dengan lama kerja 11-20 tahun sebanyak 40 orang atau sebesar 40.0%, responden dengan lama kerja 21-30 tahun sebanyak 37 orang atau sebesar 37.0%, responden lama kerja lebih dari 30 tahun sebanyak 8 orang atau 8.0%. Dengan demikian responden terbesar dalam penelitian ini adalah responden dengan lama kerja 11-20 tahun.

5.2.2 Deskripsi Variabel

Deskripsi data dalam penelitian ini mencakup empat variabel yakni Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Dukungan Manajemen Puncak, dan Motivasi Kerja . Berdasar data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner yang telah diberikan kepada para responden anggota Bagian Logistik Landasan Udara Supadio Pontianak hasilnya sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja (X1)

Variabel Lingkungan Kerja dalam penelitian ini mencakup empat indikator yang dibuat dalam pernyataan kuesioner berikut :

Tabel 5.5
Sebaran Respon atas Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban					Mean
		STS	TS	CS	S	SS	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
1	Lingkungan kerja saya mendapatkan cahaya atau penerangan yang memadai			4	46	50	4,46
2	Suhu udara di tempat kerja saya cukup sejuk			6	65	29	4,23
3	Lingkungan kerja saya memiliki sirkulasi udara yang lancar			12	71	17	4,05
4	Lingkungan kerja saya sangat aman			10	68	22	4,12
Total				32	250	118	4,22

Sumber : Lampiran 4, 2025

Berdasarkan tabel 5.5, variabel Lingkungan Kerja mayoritas jawaban responden memiliki skor “5” atau “sangat setuju” sejumlah 118 tanggapan. Secara keseluruhan variabel Lingkungan Kerja mempunyai rata rata sebesar 4,22 yang termasuk kategori tinggi. Hasil tersebut artinya responden cenderung memberikan persetujuan atas pernyataan pada kuesioner yang mengindikasikan Lingkungan Kerja yang dimiliki anggota dinilai sangat baik.

2. Kepemimpinan (X2)

Variabel Kepemimpinan dalam penelitian ini mencakup lima indikator yang dibuat dalam pernyataan kuesioner berikut :

Tabel 5.6
Sebaran Respon atas Variabel Kepemimpinan

No	Pernyataan	Jawaban					Mean
		STS	TS	CS	S	SS	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
1	Pimpinan saya melakukan pembinaan pegawai untuk bekerja secara tim			20	41	39	4,19
2	Pimpinan saya selalu menekankan efisiensi dan efektifitas kerja			23	42	36	4,13
3	Pimpinan saya sangat terbuka dalam menerima masukan dari pegawai		1	34	51	14	3,78
4	Pimpinan saya sering mendelegasikan tugas pekerjaannya yang bersifat rutinitas			33	43	24	3,91
5	Pimpinan saya memberikan tugas dan wewenang secara seimbang			38	35	27	3,89
Total			1	148	122	140	3,98

Sumber : Lampiran 4, 2025

Sesuai dengan tabel 5.6, variabel Kepemimpinan mayoritas jawaban responden memiliki skor “5” atau “sangat setuju” sejumlah 140 tanggapan. Secara keseluruhan variabel Kepemimpinan mempunyai rata rata sebesar 3,98 yang termasuk kategori sangat tinggi. Hasil tersebut artinya responden cenderung memberikan persetujuan atas pernyataan pada kuesioner yang mengindikasikan Kepemimpinan yang dijalankan anggota dipersepsikan sudah sangat baik.

3. Dukungan Manajemen Puncak (X3)

Variabel Dukungan Manajemen Puncak dalam penelitian ini mencakup tiga indikator yang dibuat dalam pernyataan kuesioner berikut :

Tabel 5.7
Sebaran Respon atas Variabel Dukungan Manajemen Puncak

No	Pernyataan	Jawaban					Mean
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)	
1	Pimpinan di tempat kerja saya mampu menyelaraskan tujuan organisasi dan kepentingan pegawai			4	63	33	4.29
2	Pimpinan di tempat kerja saya mampu menempatkan sumber daya secara efektif dan efisien			5	51	44	4.39
3	Pimpinan di tempat kerja saya mampu mendorong partisipasi dan memotivasi seluruh pegawai			18	62	20	4.02
Total				27	177	97	4.23

Sumber : Lampiran 4, 2025

Berlandaskan pada tabel 5.7, variabel Dukungan Manajemen Puncak mayoritas jawaban responden memiliki skor “5” atau “sangat setuju” sejumlah 97 tanggapan. Secara keseluruhan variabel Dukungan Manajemen Puncak mempunyai rata rata sebesar 4,23 yang termasuk kategori tinggi. Hasil tersebut artinya responden cenderung memberikan persetujuan atas pernyataan pada kuesioner yang mengindikasikan Dukungan Manajemen Puncak yang dirasakan oleh anggota dalam organisasi dipersepsikan sudah baik.

4. Motivasi Kerja (Y)

Variabel Motivasi Kerja dalam penelitian ini mencakup lima indikator yang dibuat dalam pernyataan kuesioner berikut :

Tabel 5.8
Sebaran Respon atas Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Jawaban					Mean
		STS	TS	CS	S	SS	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
1	Saya selalu mencapai target pekerjaan saya	52	48				4.52
2	Saya sangat bersemangat untuk meningkatkan kinerja saya	62	39				4.61
3	Saya memiliki tanggungjawab untuk menyelesaikan tugas pekerjaan saya dengan baik			1	56	43	4.42
Total		114	87	1	56	43	4.51

Sumber : Lampiran 4, 2025

Data tabel 5.8 menyajikan data bahwa variabel Motivasi Kerja mayoritas jawaban responden yaitu memiliki skor “5” atau “sangat setuju” berjumlah 43 jawaban. Secara keseluruhan variabel Motivasi Kerja memiliki rata rata sebesar 4.51 yang berkategori sangat tinggi. Hasil tersebut bermakna bahwa responden cenderung memberikan persetujuan atas pernyataan pada angket yang berarti Motivasi Kerja dipersepsikan sudah sangat baik.

4.2.3 Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Pengujian validitas memiliki tujuan untuk memahami apakah instrumen tersebut mempunyai kevalidan atau kesahihan. Berikut disajikan hasil validitas penelitian:

a. Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 5.9
Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Indikator	Nilai Korelasi (Pearson Coreclation)	Probabilitas Korelasi Sig. (2- tailed)	Hasil
X1.1	0.748	0.000	Valid
X1.2	0.856	0.000	Valid
X1.3	0.771	0.000	Valid
X1.4	0.859	0.000	Valid

Sumber: Perhitungan SPSS 2025, lampiran 5

Tabel 5.9 menunjukkan bahwa keempat pernyataan yang diajukan dalam kuesioner mengenai Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai Sig. (2-tailed) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian keempat pernyataan mengenai variabel Lingkungan Kerja tersebut dapat dinyatakan valid.

b. Variabel Kepemimpinan

Tabel 5.10
Variabel Kepemimpinan (X2)

Indikator	Nilai Korelasi (Pearson Coreclation)	Probabilitas Korelasi Sig. (2- tailed)	Hasil
X2.1	0.829	0.000	Valid
X2.2	0.930	0.000	Valid
X2.3	0.822	0.000	Valid
X2.4	0.881	0.000	Valid
X2.5	0.910	0.000	Valid

Sumber: Perhitungan SPSS 2025, lampiran 5

Tabel 5.10 enunjukkan bahwa kelima pernyataan yang diajukan dalam kuesioner mengenai Kepemimpinan (X2) memiliki nilai Sig. (2-tailed) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian kelima pernyataan mengenai variabel Kepemimpinan tersebut dapat dinyatakan valid.

c. Variabel Dukungan Manajemen Puncak

Tabel 5.11
Dukungan Manajemen Puncak (X3)

Indikator	Nilai Korelasi (Pearson Coreclation)	Probabilitas Korelasi Sig. (2- tailed)	Hasil
X3.1	0.742	0.000	Valid
X3.2	0.818	0.000	Valid
X3.3	0.863	0.000	Valid

Sumber: Perhitungan SPSS 2025, lampiran 5

Tabel 5.11 menunjukkan bahwa ketiga pernyataan yang diajukan dalam kuesioner mengenai Dukungan Manajemen Puncak (X3) memiliki nilai Sig. (2-tailed) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian ketiga pernyataan mengenai variabel Dukungan Manajemen Puncak tersebut dapat dinyatakan valid.

d. Variabel Motivasi Kerja

Tabel 5.12
Variabel Motivasi Kerja (Y)

Indikator	Nilai Korelasi (Pearson Coreclation)	Probabilitas Korelasi Sig. (2- tailed)	Hasil
Y.1	0.789	0.000	Valid
Y.2	0.842	0.000	Valid
Y.3	0.823	0.000	Valid

Sumber: Perhitungan SPSS 2025, lampiran 5

Tabel 5.12 menunjukkan bahwa ketiga pernyataan yang diajukan dalam kuesioner mengenai Motivasi Kerja (Y) memiliki nilai Sig. (2-tailed) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian ketiga pernyataan mengenai variabel Motivasi Kerja tersebut dapat dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat diketahui dari nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan dari perhitungan melalui bantuan program SPSS 2.0. apabila pernyataan dalam kuesioner memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$, maka pernyataan tersebut dikatakan reliabel. Berikut hasil perhitungan yang telah dilakukan oleh peneliti.

Tabel 5.13 Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items	Hasil
Lingkungan Kerja	0.822	4	Reliabel
Kepemimpinan	0.923	5	Reliabel
Dukungan Manajemen Puncak	0.736	3	Reliabel
Motivasi Kerja	0.753	3	Reliabel

Sumber: Perhitungan SPSS 2025, lampiran 6

Tabel 5.13 menunjukkan bahwa :

- 1) nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Lingkungan Kerja $0.822 > 0,6$, maka pernyataan tersebut dinyatakan reliabel.
- 2) nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Kepemimpinan $0.923 > 0,6$, maka pernyataan tersebut dinyatakan reliabel
- 3) nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Dukungan Manajemen Puncak $0.736 > 0,6$, maka pernyataan tersebut dinyatakan reliabel
- 4) nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Motivasi Kerja $0.753 > 0,6$, maka pernyataan tersebut dinyatakan reliabel

Hasil tersebut menunjukkan bahwa penelitian ini dapat dilanjutkan pada uji berikutnya.

5.2.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, dan uji heterokidastisitas. Hasil uji masing-masing asumsi klasik tersebut adalah sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui variabel dependen dan variabel independen memiliki distribusi yang normal atau tidak. Uji ini menggunakan metode uji One-Sample Kolmogorov Smirnov (KS) disajikan pada tabel berikut :

Tabel 5.14
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.80889361
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.053
	Negative	-.084
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.081 ^c

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Olah data SPSS, 2025, lampiran 7

Hasil tabel di atas menunjukkan bahwa bahwa nilai statistik *Kolmogorov-Smirnov* yang diperoleh mempunyai nilai t statistic sebesar 0,084 dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,081, di mana nilai tersebut telah sesuai dengan kriteria bahwa sebaran residual disebut berdistribusi normal apabila taraf signifikan > 0,05.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas yang dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi variabel independen. Hasil uji multikolinieritas yang disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 5.15
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja	.865	1.156
	Kepemimpinan	.876	1.142
	Dukungan Manajemen Puncak	.824	1.213

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Perhitungan SPSS, 2025, lampiran 8

Sesuai dengan hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Dukungan Manajemen Puncak memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat dinyatakan bahwa antara variabel bebas tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heterokidastisitas

Uji heteroskedastisitas dengan Spearman's Rho dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya ketidaksamaan varians residual dalam model regresi. Metode ini menguji korelasi antara nilai prediksi ($\hat{Y}$) dan nilai absolut residual ($|e|$) secara non-parametrik. Jika nilai signifikansi (Sig.) dari hasil uji $> 0,05$, maka tidak terdapat heteroskedastisitas (data homoskedastis); sebaliknya, jika Sig. $< 0,05$, maka terdapat heteroskedastisitas.

Tabel 5.16
Uji Heterokedastisitas
Correlations

		Lingkungan Kerja	Kepemimpinan	Dukungan Manajemen Puncak	ABS_RS	
Spearman's rho	Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.253*	.384**	.044
		Sig. (2-tailed)	.	.011	.000	.665
		N	100	100	100	100
	Kepemimpinan	Correlation Coefficient	.253*	1.000	.308**	.027
		Sig. (2-tailed)	.011	.	.002	.792
		N	100	100	100	100
	Dukungan Manajemen Puncak	Correlation Coefficient	.384**	.308**	1.000	.004
		Sig. (2-tailed)	.000	.002	.	.966
		N	100	100	100	100
	ABS_RS	Correlation Coefficient	.044	.027	.004	1.000
		Sig. (2-tailed)	.665	.792	.966	.
		N	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Olah data SPSS, 2025 Lampiran 9

Sesuai tabel 5.16, hasil Uji Rho Spearman mengindikasikan bahwa tidak terdapat variabel bebas yang signifikan secara statistik memiliki pengaruh terhadap variabel terikat nilai *absolute residual* (Abs_Res). Hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansinya lebih tinggi dari tingkat kepercayaan 5%. Dengan demikian, bisa disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

4.2.5 Persamaan Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh model penelitian yaitu Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Dukungan Manajemen Puncak terhadap Motivasi Kerja secara linier. Data yang diperoleh dari hasil kuesioner tentang variabel-variabel tersebut kemudian diolah dengan menggunakan alat bantu

komputer dengan program SPSS.20.0. Berikut ini merupakan hasil analisis regresi linier berganda:

Tabel 5.17
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	3.175	.952	
	Lingkungan Kerja	.239	.050	.347
	Kepemimpinan	.132	.027	.351
	Dukungan Manajemen Puncak	.293	.064	.335

Sumber : Perhitungan SPSS, 2024 lampiran 10

Model persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, maka persamaan dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = 3.175 + 0,239 X_1 + 0.132X_2 + 0.293X_3$$

Keterangan :

- α = Konstanta
 X_1 = Lingkungan Kerja
 X_2 = Kepemimpinan
 X_3 = Dukungan Manajemen Puncak
 Y = Motivasi Kerja

Berdasarkan pada model persamaan regresi tersebut di atas, dapat diinterpretasikan, yaitu sebagai berikut:

1. α = Konstanta = 3.175

Konstanta (α) merupakan intersep variabel terikat jika variabel bebas sama dengan nol. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model penelitian sebesar konstanta tersebut. Besarnya nilai konstanta adalah 3.175 menunjukkan bahwa jika variabel independen yang terdiri dari Lingkungan Kerja,

Kepemimpinan dan Dukungan Manajemen Puncak = 0 atau konstan, maka variabel Motivasi Kerja sebesar 3.175.

2. β_1 = Koefisien regresi untuk $X_1 = 0,239$

Nilai koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja (X_1) yaitu 1,006 dan mempunyai koefisien regresi positif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang searah dengan variabel terikat. Jika Lingkungan Kerja (X_1) naik sebesar satu satuan, sedangkan Kepemimpinan (X_2) dan Dukungan Manajemen Puncak (X_3) tetap/konstan, maka Motivasi Kerja (Y) naik sebesar 0,239.

Sebaliknya jika terjadi penurunan pada variabel Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 1 satuan, maka juga terjadi penurunan variabel Motivasi Kerja (Y) sebesar 1,006 dengan asumsi bahwa variabel Kepemimpinan (X_2) dan Dukungan Manajemen Puncak (X_3) tetap/konstan.

3. β_2 = Koefisien regresi untuk $X_2 = 0.132$

Nilai koefisien regresi untuk variabel Kepemimpinan (X_2) yaitu 0,468 dan mempunyai koefisien regresi positif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang searah dengan variabel terikat. Jika Kepemimpinan (X_2) naik sebesar satu satuan, sedangkan Lingkungan Kerja (X_1) dan Dukungan Manajemen Puncak (X_3) tetap/konstan, maka Motivasi Kerja (Y) naik sebesar 0.132.

Sebaliknya jika terjadi penurunan pada variabel Kepemimpinan (X_2) sebesar 1 satuan, maka juga terjadi penurunan variabel Motivasi Kerja (Y) sebesar 0.132, dengan asumsi bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Dukungan Manajemen Puncak (X_3) tetap/konstan.

4. β_3 = Koefisien regresi untuk $X_3 = 0.293$

Nilai koefisien regresi untuk variabel Dukungan Manajemen Puncak (X_3) yaitu 0.293 dan mempunyai koefisien regresi positif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang searah dengan variabel terikat. Jika Dukungan Manajemen Puncak (X_3) naik sebesar satu satuan, sedangkan Lingkungan Kerja (X_1) dan Kepemimpinan (X_2) tetap/konstan, maka Motivasi Kerja (Y) naik sebesar 0.293. Sebaliknya jika terjadi penurunan pada variabel Dukungan Manajemen Puncak (X_3) sebesar 1 satuan, maka juga terjadi penurunan variabel Motivasi Kerja (Y) sebesar 0.293, dengan asumsi bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Kepemimpinan (X_2) tetap/konstan.

4.2.6 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui prosentase kontribusi variabel Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Dukungan Manajemen Puncak secara simultan terhadap Motivasi Kerja. Hasil Perhitungan melalui alat bantu program SPSS 25.0 bisa diketahui tingkat koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 5.18
Hasil Uji R Square
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 ^a	.570	.557	.821

a. Predictors: (Constant), Dukungan Manajemen Puncak, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

Sumber : Perhitungan SPSS, 2025 lampiran 11

Melihat hasil output SPSS 25.0 tersebut di atas diketahui R square (R^2) sebesar 0,570 atau 57,0% yang berarti bahwa sumbangan atau kontribusi dari variabel Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Dukungan Manajemen Puncak secara bersama-sama (simultan) terhadap Motivasi Kerja adalah sebesar 57,0. Sedangkan sisanya ($100\% - 57,0\% = 43,0\%$) dikontribusi oleh faktor lainnya di luar model.

4.2.9 Uji t

Pengujian hipotesis yang pertama yaitu uji t yang menguji koefisien regresi secara parsial untuk mengetahui apakah masing-masing variabel Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Dukungan Manajemen Puncak mempunyai pengaruh terhadap variabel Motivasi Kerja. Ketentuan pengujian yang digunakan, yaitu:

1. Apabila nilai signifikansi Uji t $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 tidak terdukung, yang artinya variabel Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Dukungan Manajemen Puncak secara parsial tidak berpengaruh signifikan Motivasi Kerja ;
2. Apabila nilai signifikansi Uji t $< 0,05$, maka H_0 berhasil ditolak dan H_1 terdukung, yang artinya variabel Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Dukungan Manajemen Puncak, secara parsial berpengaruh signifikan Motivasi Kerja .

Tabel 5.19
Uji t (parsial)

Model		T	Sig.
1	(Constant)	3.334	.001
	Lingkungan Kerja	4.829	.000
	Kepemimpinan	4.909	.000
	Dukungan Manajemen Puncak	4.546	.000

Sumber: Perhitungan SPSS, 2025 lampiran 11

Menurut hasil diatas maka dapat dipaparkan sebagai berikut :

1. Uji parsial Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja diperoleh tingkat signifikan untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar $0,000 < 0,050$ (*level of signifikan*), yang menunjukkan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja secara parsial adalah signifikan.
2. Uji parsial Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja diperoleh tingkat signifikan untuk variabel Kepemimpinan $0,000 < 0,050$ (*level of signifikan*), membuktikan pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja adalah signifikan.
3. Uji parsial Dukungan Manajemen Puncak terhadap Motivasi Kerja diperoleh tingkat signifikan untuk variabel Dukungan Manajemen Puncak $0,000 > 0,050$ (*level of signifikan*), membuktikan pengaruh Dukungan Manajemen Puncak terhadap Motivasi Kerja adalah tidak signifikan.

4.2.8 Uji F

Pengujian ini dipergunakan untuk menguji pengaruh dari variabel Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Dukungan Manajemen Puncak secara bersama-sama terhadap Motivasi Kerja, digunakan Uji F dengan menggunakan taraf signifikan 5%. Kriteria Uji dengan tingkat level of signifikan $\alpha = 5\%$ yaitu sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi Uji F > 0.05 , maka H_0 tidak berhasil ditolak dan H_1 tidak terdukung, yang berarti variabel Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Dukungan Manajemen Puncak secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja.

2. Jika nilai signifikansi Uji F < 0.05, maka H0 berhasil ditolak dan H1 terdukung, yang berarti variabel Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Dukungan Manajemen Puncak secara simultan berpengaruh nyata terhadap Motivasi Kerja . Hasil analisis dengan bantuan program SPSS 25.0. yakni sebagai berikut:

Tabel 5.20
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	85.973	3	28.658	42.471	.000 ^b
	Residual	64.777	96	.675		
	Total	150.750	99			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Dukungan Manajemen Puncak, Kepemimpinan,

Sumber : Pehitungan SPSS, 2025 lampiran 11

Mengacu pada hasil *output* analisis dengan *software* SPSS di atas didapat taraf signifikan uji F = 0,000 < 0,05 (*level of signifikan*), yang menunjukkan pengaruh variabel Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Dukungan Manajemen Puncak secara simultan berdampak nyata terhadap Motivasi Kerja . Hasil ini mengindikasikan bahwa naik turunnya Motivasi Kerja tergantung pada seberapa baik Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Dukungan Manajemen Puncak yang dijalankan.

5.2.4 Pengaruh Dominan

Berikut ini adalah nilai koefisien beta dari ketiga variabel bebas dalam penelitian ini :

Tabel 5.21
Hasil Uji Koefisien Beta

Model	Standardized Coefficients Beta
1	
(Constant)	
Lingkungan Kerja	.347
Kepemimpinan	.351
Dukungan Manajemen Puncak	.335

Ketiga variabel bebas yaitu **Lingkungan Kerja**, **Kepemimpinan**, dan **Dukungan Manajemen Puncak**, yang berpengaruh paling dominan adalah **Kepemimpinan** karena memiliki nilai *Kepemimpinan* yang paling tinggi yaitu sebesar 0,351. Variabel **Lingkungan Kerja** nilai *standar coefficients beta* hanya sebesar 0,347 dan Variabel **Dukungan Manajemen Puncak** nilai *standar coefficients beta* 0,335.

5.3 Pembahasan

5.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Anggota

Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa hipotesis diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara **Lingkungan Kerja** terhadap **Motivasi Kerja Anggota Bagian Keuangan Pangkalan Udara Iswahyudi Maospati Magetan**. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kualitas **Lingkungan Kerja**, maka akan semakin besar pula kontribusinya dalam meningkatkan **Motivasi Kerja** para Anggota. Sebaliknya, **Lingkungan Kerja** yang buruk atau tidak konsisten dapat menyebabkan penurunan **Motivasi Kerja** anggota dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan kata lain, keberadaan **Lingkungan Kerja** menjadi salah

satu faktor penting yang mendorong Motivasi Kerja anggota di Bagian Keuangan Pangkalan Udara Iswahyudi Maospati Magetan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Stephen P. Robbins dalam *Organizational Behavior*, yang menjelaskan bahwa Lingkungan Kerja memiliki peran fundamental dalam membentuk Motivasi Kerja individu dalam suatu institusi. Lingkungan Kerja yang kondusif, yang mencakup lingkungan kerja fisik dan non fisik, dapat mendorong motivasi kerja yang kuat, sehingga membantu mendukung anggota dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam konteks pertahanan udara, Lingkungan Kerja anggota sangat berpengaruh terhadap Motivasi Kerja seorang anggota dalam menjalankan tugas-tugasnya, khususnya di Bagian Keuangan Pangkalan Udara Iswahyudi Maospati Magetan.

Temuan ini juga diperkuat oleh berbagai hasil penelitian sebelumnya. Pratama dan Wismar'ain (2018), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja yang baik berkontribusi pada peningkatan Motivasi Kerja anggota. Demikian pula, studi oleh Prilian et al. (2014), dan Rorong (2016), menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja yang mengedepankan tanggung jawab berdampak signifikan terhadap Motivasi Kerja anggota. Tanjung (2018) dan Sari et al. (2021) juga mencatat bahwa Lingkungan Kerja yang positif dapat meningkatkan Motivasi Kerja, yang secara langsung meningkatkan kinerja tugas anggota.

Dalam konteks Bagian Logistik Landasan Udara Supadio Pontianak, temuan ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja yang kondusif dan profesional menjadi landasan utama dalam mendukung Motivasi Kerja anggota. Dengan memperbaiki

lingkungan kerja, Bagian Logistik Landasan Udara Supadio Pontianak dapat menciptakan Motivasi Kerja.

5.3.2 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Anggota

Berdasarkan hasil uji statistik, dapat disimpulkan bahwa hipotesis mengenai pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Anggota diterima. Artinya, terdapat hubungan yang signifikan antara Kepemimpinan dengan tingkat Motivasi Kerja yang ditunjukkan oleh anggota di Bagian Keuangan Pangkalan Udara Iswahyudi Maospati Magetan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik Kepemimpinan, maka semakin baik pula Motivasi Kerja dalam menjalankan tugasnya. Hal ini menegaskan bahwa Kepemimpinan merupakan salah satu variabel penting yang dapat memengaruhi Motivasi Kerja secara keseluruhan.

Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan teori Leadership menyatakan Kepemimpinan dapat meningkatkan semangat kerja dan profesionalitas individu. Dalam konteks organisasi pertahanan militer, Kepemimpinan sangat penting untuk menciptakan Motivasi Kerja anggota.

Dukungan terhadap temuan ini juga datang dari berbagai penelitian terdahulu. Astuti (2022) dan Santosa (2019), menemukan bahwa Kepemimpinan yang kuat secara signifikan meningkatkan Motivasi Kerja anggota. Sementara itu, Pribowo (2020), serta Kristian dan Ferijani (2020), mengidentifikasi bahwa Kepemimpinan memiliki peran penting dalam mendorong Motivasi Kerja anggota untuk bekerja secara optimal dan penuh tanggung jawab. Ginanjar dan Berlian (2021) juga membuktikan bahwa Kepemimpinan memberikan dampak besar terhadap peningkatan Motivasi Kerja anggota, terutama dalam hal ketekunan, kedisiplinan, dan

ketepatan dalam melaksanakan tugas. Secara keseluruhan, temuan empiris ini memperkuat kesimpulan bahwa Kepemimpinan adalah determinan penting dalam pencapaian Motivasi Kerja anggota dalam organisasi.

Dalam konteks Bagian Keuangan Pangkalan Udara Iswahyudi Maospati Magetan, hasil ini menunjukkan bahwa sebagai organisasi pertahanan militer udara, upaya untuk menumbuhkan Kepemimpinan yang baik merupakan hal yang krusial dalam membangun fondasi Motivasi Kerja. Mengingat organisasi ini merupakan organisasi militer yang harus selalu siap dalam setiap situasi dan kondisi. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan Motivasi Kerja anggota dalam jangka pendek, tetapi juga memperkuat stabilitas anggota dalam jangka panjang. Oleh karena itu, Kepemimpinan perlu terus diperbaiki untuk penguatan Motivasi Kerja.

5.3.3 Pengaruh Dukungan manajemen Puncak terhadap Kinerja Anggota

Berdasarkan hasil uji statistik, dapat ditegaskan bahwa Dukungan Manajemen Puncak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja Anggota di Bagian Keuangan Pangkalan Udara Iswahyudi Maospati Magetan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti diterima, yang berarti bahwa semakin baik Dukungan Manajemen Puncak, maka semakin tinggi pula Motivasi Kerja yang dihasilkan. Dukungan Manajemen Puncak yang efektif berperan penting dalam menjaga Motivasi Kerja anggota. Buruknya Dukungan Manajemen Puncak, sebaliknya, dapat menyebabkan rendahnya Motivasi Kerja anggota dalam menjalankan tugas.

Secara teoritis, hasil ini didukung oleh konsep Transformational Leadership yang menekankan bahwa Dukungan Manajemen Puncak yang dimiliki anggota

organisasi adalah salah satu pilar utama dalam menciptakan Motivasi Kerja yang efektif. Dukungan Manajemen Puncak yang baik mampu meningkatkan Motivasi Kerja anggota, serta mempermudah pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks pertahanan udara, Dukungan Manajemen Puncak akan mendukung kesiapsiagaan anggota dalam menerima perintah dalam segala situasi dan kondisi. Oleh karena itu, Dukungan Manajemen Puncak merupakan instrumen penting untuk menjaga Motivasi Kerja anggota sekaligus meningkatkan kualitas kerja.

Temuan ini juga diperkuat oleh berbagai penelitian terdahulu. Penelitian Rego et al. (2017), serta Salotohok dan Soegoto (2015), menunjukkan bahwa Dukungan Manajemen Puncak dapat meningkatkan k Motivasi Kerja anggota dalam menjalankan tugas. Begitu pula Basit et al. (2017), dan Delfi (2017), menemukan bahwa Dukungan Manajemen Puncak berdampak langsung terhadap Motivasi Kerja anggota dalam menjalankan tugas. Dengan demikian, Dukungan Manajemen Puncak menjadi indikator penting dalam sistem kerja organisasi militer, yang mengandalkan fisik dan mental anggotanya dalam menjaga keselamatan negara melalui pertahanan udara. Studi Baskara dan Sukiswo (2015), Gede dan Piartini (2018), serta Amrani et al. (2019), juga menyimpulkan hal yang sama.

Dalam konteks Bagian Keuangan Pangkalan Udara Iswahyudi Maospati Magetan, hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan Dukungan Manajemen Puncak yang efektif merupakan kebutuhan mendesak dan strategis. Sebagai organisasi militer, kondisi keseimbangan antara pekerjaan dan hidup anggota sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam menjalankan tugas pertahanan negara. Dukungan Manajemen Puncak yang baik dapat mencegah kesalahan kerja,

mempercepat kerja, dan menciptakan atmosfer kerja yang kondusif. Oleh karena itu, Bagian Keuangan Pangkalan Udara Iswahyudi Maospati Magetan perlu secara aktif menjaga Dukungan Manajemen Puncak melalui berbagai upaya yang mendukung Motivasi Kerja anggota.

5.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Dukungan Manajemen

Puncak secara Simultan terhadap Kinerja Anggota

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan uji F, diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Dukungan Manajemen Puncak secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Anggota di Bagian Keuangan Pangkalan Udara Iswahyudi Maospati Magetan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh bersama dari ketiga variabel bebas terhadap Motivasi Kerja dapat diterima. Hasil ini memperkuat teori perilaku organisasi yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Dukungan Manajemen Puncak merupakan ekosistem yang saling terkait dan memengaruhi Motivasi Kerja individu. Robbins dan Judge (2017) menegaskan bahwa kinerja tinggi hanya dapat dicapai apabila organisasi mendukung secara sinergis ketiga unsur tersebut. Penelitian ini juga didukung oleh studi Pratama & Wismar'ain (2018), Astuti (2022), Santosa (2019), dan Rego et al. (2017) yang menemukan bahwa kombinasi ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan Motivasi Kerja.

Secara praktis, temuan ini memiliki implikasi strategis bagi manajemen di lingkungan militer. Dalam konteks Bagian Keuangan Pangkalan Udara Iswahyudi Maospati Magetan, peningkatan kinerja tidak bisa dilakukan secara parsial, tetapi

harus terintegrasi melalui penguatan Lingkungan kerja yang positif, Kepemimpinan yang baik, serta Dukungan Manajemen Puncak yang mendukung Motivasi Kerja. Oleh karena itu, sinergi antar ketiga variabel perlu dijadikan fokus utama dalam strategi pengembangan kapasitas institusional dan mutu kerja ke depan.

5.3.5 Variabel yang Berpengaruh Dominan terhadap Kinerja Anggota

Berdasarkan hasil uji statistik melalui analisis koefisien beta, diketahui bahwa variabel Kepemimpinan memiliki nilai koefisien beta tertinggi dibandingkan variabel lainnya, yaitu Lingkungan Kerja, dan Dukungan Manajemen Puncak. Hal ini menandakan bahwa Kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi Motivasi Kerja Anggota di Bagian Keuangan Pangkalan Udara Iswahyudi Maospati Magetan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat variabel dominan dalam model regresi diterima, dan Kepemimpinan diidentifikasi sebagai faktor utama yang mendorong peningkatan Motivasi Kerja. Artinya, setiap peningkatan dalam Kepemimpinan akan memberikan kontribusi paling besar terhadap perubahan positif pada kinerja Anggota dibandingkan variabel lainnya. Kepemimpinan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja Bagian Keuangan Pangkalan Udara Iswahyudi Maospati Magetan.

Secara teoritis, hasil ini relevan dengan teori motivasi kerja dari Herzberg yang menekankan bahwa faktor Kepemimpinan menjadi faktor penting dalam mendorong kinerja. Dalam kerangka kerja organisasi, Kepemimpinan merupakan pondasi fundamental untuk mencapai target dan menyelesaikan tugas secara optimal. Robbins (2017) menyatakan bahwa Kepemimpinan dapat meningkatkan semangat dan Motivasi Kerja. Maka, tidak mengherankan jika Kepemimpinan menjadi faktor

paling dominan karena ia berfungsi sebagai motor penggerak perilaku produktif. Kepemimpinan terbukti mampu meningkatkan Motivasi Kerja Anggota Bagian Keuangan Pangkalan Udara Iswahyudi Maospati Magetan.

Temuan ini sejalan dengan berbagai penelitian sebelumnya yang menunjukkan konsistensi pengaruh dominan Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Anggota. Penelitian oleh Maria, et al (2021) menyatakan bahwa Kepemimpinan memiliki kontribusi terbesar dalam membentuk perilaku kerja. Kepemimpinan menunjukkan kontribusi yang lebih konsisten dan lebih baik, khususnya dalam konteks pertahanan militer. Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan Motivasi Kerja Anggota Bagian Keuangan Pangkalan Udara Iswahyudi Maospati Magetan.

Dalam konteks Bagian Keuangan Pangkalan Udara Iswahyudi Maospati Magetan, temuan ini memberikan arahan strategis yang penting bagi manajemen dalam upaya peningkatan Motivasi Kerja anggota. Karena Kepemimpinan menjadi variabel yang paling dominan, maka langkah-langkah yang bersifat memelihara dan meningkatkan kualitas Kepemimpinan perlu menjadi prioritas utama. Hal ini dapat diwujudkan melalui pemberian penghargaan atas kinerja, insentif berbasis capaian, pelatihan pengembangan diri, peningkatan jenjang karier. Dengan memusatkan perhatian pada penguatan Kepemimpinan, Bagian Logistik Landasan Udara Supadio Pontianak dapat mempercepat pencapaian visi, misi, dan sasaran organisasi.