

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP

Rendra Tama Sakti¹
Universitas PGRI Madiun FKIP
Pendidikan Akuntansi
Rendratama145@gmail.com

Drs. Isharijadi, M.Pd²
Pendidikan Akuntansi FKIP
Universitas PGRI Madiun
Isharijadi57@gmail.com

Dra. Juli Murwani, M.Si³
Universitas PGRI Madiun FKIP
Pendidikan Akuntansi
Jmurwani@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Madiun. Jenis Penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten. Sample 134 karyawan (responden). Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan angket (kuesioner) sistem pemberian skor berdasarkan skala likert.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Madiun. 2) Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Madiun 3) Gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja Secara silmutan (bersama-sama) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Madiun..

Kata Kunci :

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership style and work motivation on employee performance at the Environment Department of Madiun Regency. This type of research is a type of quantitative research. The population in this study is all employees of the District Environmental Office. Sample 134 employees (respondents). Data collection in this study using questionnaire (scoring system) scoring system based on Likert scale.

Based on the results of this study indicates that 1) leadership style significantly influence on Employee Performance at the Department of Environment Madiun Regency. 2) Motivation significantly influence the Employee Performance of Environment Office of Madiun Regency 3) Leadership Style and Work Motivation In silmutan (together) have an effect on to Employee Performance Environment Department of Madiun Regency

Keywords : Employee performance; Leadership Style; and Work Motivation



**The 9th FIPA: Forum
Ilmiah Pendidikan
Akuntansi - Universitas
PGRI Madiun**
Vol. 5 No. 1
Hlmn. 73-85
Madiun, Oktober 2017
e-ISSN: 2337-9723

Artikel masuk:
23 September 2017
Tanggal diterima:
01 Oktober 2017

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat strategis dan fundamental dalam organisasi. Peranan sumber daya manusia akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan (Sudarmanto, 2009). Sudarmanto (2009) menambahkan bahwa untuk mengetahui sejauh mana keberadaan peran dan kontribusi sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi, tentu diperlukan pengukuran kinerja.

Menurut Robbins (2008) bahwa kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Inti kesuksesan suatu organisasi pada dasarnya terletak pada pemimpinnya. Fungsi kepemimpinan dalam organisasi merupakan elemen yang sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Selain memberikan pengarahan, juga memberikan motivasi dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Untuk mengembangkan kemajuan dan perkembangan kinerja karyawan, sangat tergantung kepada sumber daya manusia sebagai pengelola langsung. Oleh sebab itu kepemimpinan mempunyai peran besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sikap dan gaya serta perilaku kepemimpinan seorang pemimpin sangat besar pengaruhnya terhadap organisasi yang dipimpin bahkan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam organisasi tersebut. Gaya kepemimpinan merupakan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Pemimpin yang efektif dalam menerapkan gaya tertentu dalam kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami siapa bawahan yang dipimpinnya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya, dan mengerti bagaimana cara memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki (Rani Mariam, 2009). Sebaliknya gaya kepemimpinan yang tidak disesuaikan dengan karakteristik karyawan dan tugas yang ada, dapat mendorong karyawan merasa kurang bersemangat dalam bekerja atau bahkan kehilangan semangat kerja, sehingga menyebabkan karyawan tidak bersungguh-sungguh dalam bekerja dan perhatian yang tidak terpusat pada pekerjaan. Keadaan seperti ini berpengaruh terhadap hasil pekerjaan yang tidak optimal, juga terabaikannya kualitas dan kuantitas produksi. Tentu saja hal ini perlu mendapat perhatian khusus, karena dapat mengganggu kelancaran kegiatan perusahaan.

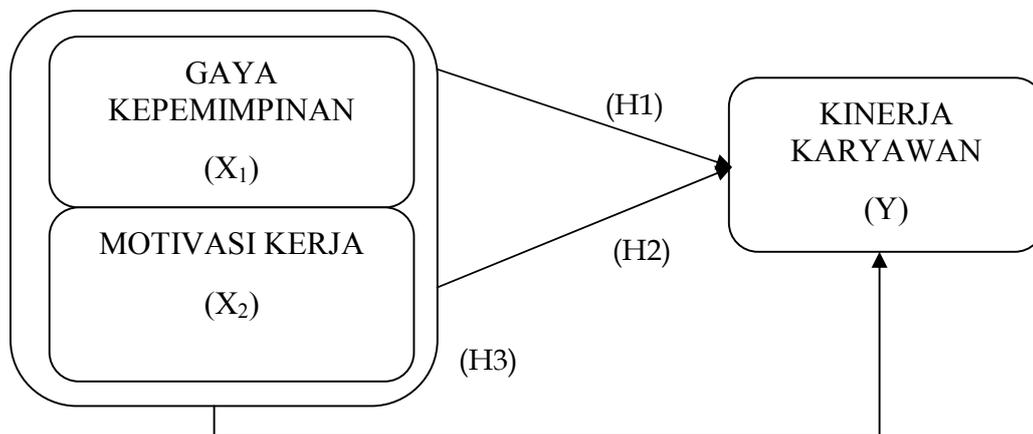
Menurut Luthans (2006) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Apabila nilai ini tidak terjadi, maka akan terwakili individu-individu yang mengeluarkan tingkat biaya tinggi, yang sebenarnya berlawanan dengan kepentingan organisasi. Rendahnya kinerja karyawan dan motivasi karyawan yang dihadapi sebenarnya merupakan permasalahan klasik namun selalu update untuk didiskusikan. Motivasi dapat mempengaruhi seseorang atau memberikan dorongan kepada seseorang untuk melakukan sesuatu. Faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dapat bersifat individu seperti kebutuhan, sikap dan kemampuan, sedangkan yang bersifat organisasi meliputi pembayaran gaji, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri (Farlens, 2011).

Berdasarkan uraian di atas dan melihat pentingnya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan harapan karyawan, motivasi kerja, dalam menentukan keberhasilan kinerja di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Madiun maka peneliti tertarik mengambil judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Madiun)".

METODE PENELITIAN

1. Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu hubungan kausal. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, jadi variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi). Variabel independen dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan (Y).



Desain Penelitian

2. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan pekerjaan yang paling penting dalam penelitian (Suharsimi, 2013: 265). Data dalam penelitian ini diperoleh dengan cara melakukan survei yang memberikan pertanyaan – pertanyaan yang tertuang dalam kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban, yaitu Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, Ragu-Ragu (R) diberi nilai 3, Setuju (S) diberi nilai 4, dan Sangat Setuju (SS) diberi nilai 5.

3. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Terdapat dua macam statistik yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian, yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial.

4. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji validitas

Natanael (2013: 62) Uji validitas adalah terkait apakah instrumen atau alat ukur penelitian dapat mengukur apa yang kita ukur. Uji validitas digunakan untuk menguji pertanyaan atau item dari masing-masing variabel.

b. Uji Reliabilitas

Natanael (2013:62) uji reliabel adalah sejauh mana alat ukur itu memberikan hasil yang kurang lebih sama ketika diterapkan pada subjek penelitian yang sama dalam waktu yang berbeda. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui keandalan (konsistensi) instrumen (alat ukur) berupa kuesioner.

c. Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2010: 71) syarat dalam analisis parametrik yaitu distribusi data harus normal. Pengujian menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (Analisis Explore) untuk mengetahui apakah distribusi data pada tiap-tiap variabel normal atau tidak. Kriteria pengambilan keputusan yaitu jika

Signifikansi > 0,05 maka data berdistribusi normal dan jika Signifikansi < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

d. Uji Homogenitas

Uji Homogenitas digunakan untuk mengetahui varian populasi data apakah antara dua kelompok atau lebih data memiliki varian yang sama atau berbeda. Kriteria pengambilan keputusan adalah jika signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih kelompok data adalah sama (Priyatno, 2010: 76).

e. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui linieritas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (Linearity) kurang dari 0,05. Linieritas juga bisa ditentukan signifikansi (Deviation for Linearity) lebih dari 0,05 (Priyatno, 2010: 73).

f. Uji Autokorelasi

Priyatno (2013: 61) autokorelasi adalah keadaan dimana terjadinya korelasi dari residual untuk pengamatan satu dengan pengamatan yang lain pada model regresi. Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dapat dilakukan dengan uji Durbin – Watson (DW test).

g. Uji Multikolinieritas

Menurut Priyatno (2013: 59) multikolinieritas adalah keadaan dimana antara 2 variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan lineier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinieritas.

h. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat pola yang tidak jelas (menyebar) diatas 0 pada sumbu y maka tidak terjadi masalah Heteroskedastisitas. Dan sebaliknya apabila membuat pola (tidak menyebar) maka terjadi masalah Heteroskedastisitas. (Priyatno 2013 :60)

5. Uji Analisis Data (Pengujian Hipotesis)

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Priyatno (2010: 61) Analisis Linier Berganda Adalah hubungan secara linear antara dua variabel atau lebih independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen Analisis ini untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif.

$$Y = \alpha_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan : Y : Kinerja Karyawan

X1 : Gaya Kepemimpinan

X2 : Motivasi

X3 : Gaya Kepemimpinan dan motivasi Kerja terhadap kinerja

α_0 : Konstanta

$\beta_1 \dots \beta_4$: Koefisien Regresi

ε : error term

b. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen (Priyatno 2013: 73). Uji ini bertujuan untuk menentukan proporsi atau prosentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas.

c. Parsial (Uji t)

Priyatno (2013:50) uji t adalah untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Uji t ini juga disebut dengan uji parsial, pengujian ini bertujuan untuk menguji signifikansi hasil dari uji regresi linier berganda.

d. Uji F

Uji F atau uji koefisien regresi secara serentak, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak (Priyatno, 2013:48). Uji statistik F digunakan untuk mengevaluasi pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Teknik Analisis Data

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
Gaya kepemimpinan	134	13	14	27	2877	21,47
Motivasi kerja	134	19	11	30	2389	17,83
Kinerja	134	16	14	30	3254	24,28
Valid N (listwise)	134					
	Std. Deviation	Variance	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Gaya kepemimpinan	3,303	10,913	-,318	,209	-,878	,416
Motivasi kerja	3,089	9,542	,104	,209	,541	,416
Kinerja	3,426	11,739	-,469	,209	-,063	,416

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS

Dari data output yang diberikan SPSS menunjukkan bahwa Jumlah Responden (N) berjumlah 134, dari 134 responden nilai terendah (minimum) untuk kinerja karyawan serta sebesar 14 sedangkan untuk motivasi kerja sebesar 11, dan nilai tertinggi (maximum) untuk kinerja karyawan serta motivasi kerja sebesar 30 sedangkan gaya kepemimpinan kerja sebesar 27, dan nilai rata-ratanya untuk kinerja 24,28 dengan *standart deviation* 3,426, untuk gaya kepemimpinan 21,47 dengan *standart deviation* 3,303 sedangkan motivasi kerja 17,83 dengan *standart deviation* 3,089.

Kurtosis dan skewnees merupakan ukuran untuk melihat data kinerja, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja didistribusikan secara normal atau tidak. Skewnees mengukur kemencengan dari data dan kurtosis mengukur puncak

distribusi dari data. Data yang berdistribusi normal nilai skewnees dan kurtorisnya mendekati nol. Dari hasil tampilan output yang ditampilkankan SPSS nilai skewnees dan kurtoris variabel kinerja menunjukkan nilai -0,469 dan -0,63, variabel gaya kepemimpinan menunjukkan nilai -0,318 dan -0,878 dan variabel motivasi kerja menunjukkan nilai -0,104 dan 0,541 sehingga dapat disimpulkan bahwa data hasil kinerja, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terdistribusi secara normal.

Sedangkan range merupakan selisih antar nilai minimum(min) dan nilai maximum(max). Dari output yang dikeluarkan SPSS Range menunjukkan nilai untuk kinerja dan sebesar 16, untuk gaya kepemimpinan sebesar 13 sedangkan motivasi kerja 19. Dan nilai Sum merupakan hasil penjumlahan dari setiap data (variabel). Dari output yang ditunjukkan SPSS menunjukan nilai untuk kinerja karyawan sebesar 3254, untuk gaya kepemimpinan sebesar 2887, dan untuk motivasi kerja sebesar 2389.

2. Hasil Pengujian Intrumen
a. Hasil Uji Validitas

Correlations

		Kinerja	Gaya Kepemimpinan	Motivasi Kerja
Kinerja	<i>Pearson Correlation</i>	1	,481**	,450**
	<i>Sig. (2-Tailed)</i>		,000	,000
	<i>N</i>	134	134	134
Gaya Kepemimpinan	<i>Pearson Correlation</i>	,481**	1	,758**
	<i>Sig. (2-Tailed)</i>	,000		,000
	<i>N</i>	134	134	134
Motivasi Kerja	<i>Pearson Correlation</i>	,450**	,758**	1
	<i>Sig. (2-Tailed)</i>	,000	,000	
	<i>N</i>	134	134	134

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

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS

Dari data yang dikeluarkan output SPSS dapat diambil kesimpulan bahwa nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel sebesar 0,1697 saya ambil contoh pada variabel kinerja karyawan yang jumlah r-hitungnya sebesar 0,481. Jadi Nilai r-hitung(Pearson Correlation) > nilai r-table = 0,481>0,1697. Maka dari ketiga angket atau variabel tersebut dinyatakan valid.

b. Hasil Uji Reabilitas

Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
,797	,706	3

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS

Dari data yang dikeluarkan output SPSS dapat diambil kesimpulan bahwa ketiga variabel reliabel karena nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

c. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		134
Normal Parameters ^{a,b}	<i>Mean</i>	,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	3,10562162
Most Extreme Differences	<i>Absolute</i>	,053
	<i>Positive</i>	,041
	<i>Negative</i>	-,053
Test Statistic		,053
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS

Dari output SPSS uji normalitas yang terdapat di atas bahwa nilai Assymp Sig sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang akan dianalisis terdistribusi normal.

d. Hasil Uji Homogenitas

Test Of Homogeneity Of Variances

Kinerja

<i>Levene Statistic</i>	Df1	Df2	Sig.
1,059	16	117	,402

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS

Dari output SPSS di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Kinerja (Y) dengan variabel Gaya kepemimpinan (X1) = 0,402 > 0,05 yang artinya variabel Kinerja (Y) berdasarkan variabel Gaya kepemimpinan mempunyai varian yang sama

Test of Homogeneity of Variances

Kinerja

<i>Levene Statistic</i>	df1	df2	Sig.
2,158	14	115	,013

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS

Dari output SPSS di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Kinerja (Y) dengan variabel Motivasi (X2) = 0,13 > 0,05 yang artinya variabel Kinerja (Y) berdasarkan variabel Motivasi (X2) mempunyai varian yang sama.

e. Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

		<i>Sum of Squares</i>	df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
Kinerja * Gaya Kepemimpinan	<i>Between Groups</i>	548,238	16	34,265	3,526	,000
	<i>Linearity</i>	377,465	1	377,465	38,841	,000
	<i>Deviation from Linearity</i>	170,772	15	11,385	1,171	,304
	<i>Within Groups</i>	1137,046	117	9,718		
	<i>Total</i>	1685,284	133			

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS

Dari data yang dikeluarkan output SPSS dapat diambil kesimpulan bahwa di peroleh nilai signifikansi = 0,304 lebih besar dari 0,05 yang artinya terdapat hubungan linier yang signifikan antara variabel kinerja (Y) dengan variabel gaya kepemimpinan (X1).

f. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,490 ^a	,240	,228	3,127	1,484

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS

Berdasarkan tabel hasil uji autokorelasi di atas nilai DW sebesar 1.275 sedangkan nilai dl = 0,1697 du = 1,600 dan 4-du = 2,840 Uji autokorelasi di atas menunjukkan bahwa nilai du < dw < 4-du (1,160 < 1,484 < 2,840), artinya tidak ada autokorelasi.

g. Hasil Uji Multikolonieritas

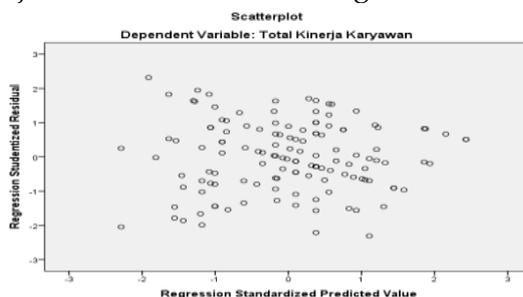
Tolerance	VIF
,426	2,348
,426	2,348

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS

Berdasarkan output uji multikolonieritas di atas bahwa hasil perhitungan nilai tolerance dari masing-masing variabel independent > 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independent. Hasil perhitungan VIF dari masing-masing variabel independent nilai VIF lebih kecil dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independent dalam model regresi

h. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dengan Scatter Plot



Berdasarkan gambar di atas menunjukkan titik-titik pada Scatterplot menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas.

3. Hasil Uji Analisis Data (Pengujian Hipotesis)

a. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,012	1,641		8,540	,000
	Total Gaya Kepemimpinan	,309	,111	,327	2,800	,006
	Total Motivasi Kerja	,172	,104	,193	1,655	,100

a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS

Dari Output SPSS diatas dapat disimpulkan koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan 0,309 artinya jika total gaya kepemimpinan mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,309 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Dari output SPSS nilai koefisien motivasi kerja juga bernilai positif jadi motivasi kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

b. Hasil Uji Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,490 ^a	,240	,228	3,127

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS

Berdasarkan output SPSS pada tabel Model Summary, dari situ kita bisa mengambil berapa persen pengaruhnya. Pada tabel di atas diketahui nilai gaya kepemimpinan dan motivasi kerja R Square 0,24 (nilai 0,24 didapatkan dari hasil pengkuadratan dari 0,473 (R), besarnya angka R Square 0,240 sama dengan 24% angka tersebut memiliki arti bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja sebesar 24%, sedangkan sisanya (100% - 24%)=76% dipengaruhi oleh variabel lain selain model regresi ini.

c. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,192	1,648		8,612	,000
	Gaya Kepemimpin	,448	,073	,473	6,172	,000

	(Constant)	16,734	1,356		12,342	,000
	Motivasi Kerja	,393	,070	,441	5,643	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai thitung sebesar 6,172 > 1,908 dan nilai signifikansi (sig) 0,00 < 0,05. Maka dapat diambil kesimpulan H0 ditolak dan H1 diterima yang artinya Gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y). Dan Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai thitung sebesar 5,643 > 1,908 dan nilai signifikansi (sig) 0,00 > 0,05. Maka dapat diambil kesimpulan H0 ditolak dan H1 diterima yang artinya Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y).

d. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	377,465	1	377,465	38,098	,000 ^b
	Residual	1307,818	132	9,908		
	Total	1685,284	133			

a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Total Gaya Kepemimpinan

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS

Berdasarkan hasil uji - F menunjukkan bahwa diperoleh tingkat signifikan yaitu 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pembahasan

a. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di dinas lingkungan hidup kabupaten madiun.

Gaya kepemimpinan, pada dasarnya mengandung, pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Dan hasil penelitian saya pada analisis regresi berganda dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (variabel X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (variabel Y). Hal itu juga di perkuat oleh adanya penelitian yang dilakukan Agus Marimin (2011), yang mengatakan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia cabang Surakarta.

b. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Madiun

Motivasi adalah proses psikis yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi dapat bersumber dari dorongan dari dalam diri sendiri maupun faktor dari luar diri sendiri. Dalam memotivasi karyawan didalam organisasi, seorang pemimpin berhadapan dengan

persoalan yang dapat mempengaruhi setiap karyawan dalam bekerja, yaitu kemauan dan kemampuan.

- c. Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama (silmutan) terhadap kinerja karyawan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Madiun.

Gaya kepemimpinan, pada dasarnya mengandung, pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Motivasi adalah proses psikis yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu.

Motivasi dapat bersumber dari dorongan dari dalam diri sendiri maupun faktor dari luar diri sendiri. Dalam memotivasi karyawan didalam organisasi, seorang pemimpin berhadapan dengan persoalan yang dapat mempengaruhi setiap karyawan dalam bekerja, yaitu kemauan dan kemampuan. Berdasarkan penelitian yang telah saya lakukan bahwa dapat diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan variabel (X1) dan motivasi kerja (variabel X2) secara bersama-sama atau silmutan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga di perkuat dengan adanya uji Analisa Koefisien Determinasi (R²).

SIMPULAN

Berdasarkan analisis dan hasil penelitian dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Gaya kepemimpinan, pada dasarnya mengandung, pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Berdasarkan penelitian yang terdahulu, hipotesis serta hasil penelitian saya pada Dinas Lingkungan Hidup megatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y)
- b. Motivasi adalah proses psikis yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi dapat bersumber dari dorongan dari dalam diri sendiri maupun faktor dari luar diri sendiri. Dalam memotivasi karyawan didalam organisasi, seorang pemimpin berhadapan dengan persoalan yang dapat mempengaruhi setiap karyawan dalam bekerja, yaitu kemauan dan kemampuan. Berdasarkan penelitian yang terdahulu, hipotesis serta hasil penelitian saya pada Dinas Lingkungan Hidup mengatakan bahwa variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
- c. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten. Kedua variabel tersebut secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup, hal ini dikarenakan gaya kepemimpinan dan motivasi (dorongan) yang diberikan oleh pihak manajemen akan memberikan stimulus yang kuat pada karyawan dalam bekerja.

Setelah mengambil kesimpulan dari hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Madiun, penulis ingin menyampaikan saran-

saran kepada pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini, Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Sedangkan Variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, untuk itu perlu kiranya Dinas Lingkungan Hidup agar mempertahankan gaya kepemimpinan dan meningkatkan motivasi kerja sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal, Andi. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Serta Dampak Pada Kinerja Karyawan Yogyakarta: Studi Kasus BMT Bina Ihsanul Fikri.
- Ananto, Reza. 2014. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. Prosedur Penelitian. Cetkan kelima belas Jakarta: Pt. Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Gelora Pratama
- Bambang, Herman. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Umkm di wilayah D.I. Yogyakarta. Yogyakarta : Fakultas Teknik universitas 45 Yogyakarta
- Darojat, Tubagus, Achmad,. 2015. Manajemen Personalial. Cetakan kesatu. Bandung: Pt Refika Aditama.
- Priyatno, Dwi. 2010. Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS. Yogyakarta Media Kom
- Priyatno, Dwi. 2013. Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate dengan SPSS Yogyakarta: Gava Media.
- Rahmawati, Novita, Risqi. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang Surakarta. Surakarta : Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Sari, Ratna. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ. Surabaya: Universitas Negeri Surabaya
- Sukardi. 2008. Metodologi Penelitian Pendidikan. Cetakan Kelima. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sufren, Yonatan Natane. 2013. Mahir Menggunakan SPSS Secara Otodidak. Jakarta : PT . Elex Media Komputindo
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Kombinasi (Mixed Metohds) Bandung: Cv Alfabeta
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R & D. Bandung: Alfabeta
- Torisa, Iis. 2009. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tranformasional Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Tangerang: PT Trade Seviestama Indonesia.
- Torang, Syamsir. 2014. Organisasi Dan Manajemen. cetakan kedua. Bandung Alfabeta.
- Wirawan, Fajar. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Semarang : Studi kasus pada PT Warna Alam Indonesia

LAMPIRAN

1) Tabel Statistik Diskripsi Pertanyaan Variabel Kinerja Karyawan

NO	Pernyataan	N	Skor Rata-Rata
1.	Saya tidak pernah terlambat melakukan pekerjaan.(+)	134	4,07
2.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. (+)	134	4,17
3.	Saya tidak pernah hadir apabila ada kerja bakti. (-)	134	3,87
4.	Saya tidak masuk kerja karena sakit dan tidak memberi tahu teman. (-)	134	4,03
5.	Saya merasa nyaman dengan teman yang senang di ajak bercanda (ngobrol). (+)	134	4,11
6.	Saya senang dengan sikap rekan kerja yang suka menolong. (+)	134	3,96

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS

2) Tabel Statistik Diskripsi Pertanyaan Gaya Kepemimpinan

NO	Pernyataan	N	Skor Rata-Rata
7.	Saya senang tipe pemimpin yang kharismatik (menjaga komunikasi/hubungan baik dengan bawahannya). (+)	134	3,87
8.	Saya suka tipe pemimpin yang demokratis (menempatkan bawahan sebagai faktor utama dan terpenting). (+)	134	3,66
9.	Saya senang pemimpin yang afektif. (+)	134	3,80
10.	Saya ingin pemimpin yang dapat menentukan kapan bertindak dan tidak. (-)	134	3,81
11.	Saya mau pemimpin yang daya ingatnya kuat. (+)	134	3,72
12.	Saya tidak suka pemimpin yang dapat mengarahkan, mengatur dan mengkoordinasikan aktifitas bawahannya. (-)	134	3,54

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS

3) Tabel Statistik Diskripsi Pertanyaan Motivasi Kerja

NO	Pernyataan	N	Skor Rata-Rata
13.	Saya senang bila pemimpin melakukan pendekatan motivasi tradisional. (+)	134	3,19
14.	Saya tidak pernah mendapat motivasi kebutuhan sosial dari pimpinan. (-)	134	3,01
15.	Saya pernah diberi motivasi untuk berprestasi dalam bekerja. (+)	134	3,07

NO	Pernyataan	N	Skor Rata-Rata
16.	Saya tidak pernah mendapat contoh kinerja yang baik.(-)	134	3,10
17.	Saya senang bila pekerjaan saya dihargai atasan. (+)	134	3,25
18.	Saya diberi arahan agar mempunyai sikap tidak menunda-nunda pekerjaan(+)	134	3,45