

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS LINGKUNGAN HIDUP (DLH) KARANGANYAR

Adinda Putri Romadhon¹⁾, Praptiestrini²⁾

^{1),2)}Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta

E-mail: adindap808@gmail.com¹⁾, prapti.unsa@gmail.com²⁾

Abstract

This research was conducted to analyze the influence between the variables of work motivation, work discipline and leadership style on the performance of the Karanganyar Environmental Service employee. The sampling technique used was a saturated sample technique in which all of population of the Karanganyar Environmental Service were 82 people as samples. The technique of collecting data using questionnaires. The research model uses descriptive quantitative data analysis technique using multiple linier analysis and classical assumption tests. Processing data using SPSS version 25. Result obtained that there is a significant effect on work motivation on employee performance, work discipline variables result significant effect employee performance and leadership style result significant effect employee performance. Overall, the variables of work motivation, work discipline, and leadership style simultaneously influence the employee performance.

Keywords : Work Motivation, Work Discipline, Leadership Style. Employee Performance

PENDAHULUAN

Pencapaian tujuan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja anggota didalamnya. Untuk memelihara dan memaksimalkan kinerja anggota yang baik, banyak hal yang mempengaruhi seperti kesejahteraan, pendidikan dan pelatihan, motivasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja. Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan sebuah hasil kerja dari tugas yang telah dilaksanakan. Kinerja pegawai yang baik dapat menghasilkan sebuah hasil pencapaian yang tinggi begitupun sebaliknya, karenanya seorang pemimpin organisasi harus memperhatikan kinerja pegawainya.

Menurut Soekidjo (2003), Sebuah instansi harus didukung sumber daya manusia yang cukup karena sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan usaha atau kegiatan didalam instansi tersebut. Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Karanganyar memiliki struktur organisasi serta kebijakan dan peraturan didalamnya. Pada struktur organisasi Sekretariat Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Karanganyar, memiliki pemimpin yang bertugas membuat serta menerapkan kebijakan dan peraturan organisasi. Gaya kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan sehingga dapat mendorong para pegawainya untuk memberikan kontribusi yang terbaik kepada instansi. Penerapan kepemimpinan yang efektif mampu

meningkatkan kinerja pegawai.

Motivasi berasal dari kata *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Hasibuan (2016:143) mengemukakan motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Selain motivasi, kedisiplinan juga sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini bertujuan mendorong seorang pegawai agar semangat bekerja untuk mencapai cita-cita instansi, pegawai dan masyarakat.

Maksud dari disiplin kerja disini adalah mengenai disiplin waktu kerja dan disiplin dalam menaati semua peraturan yang telah ditetapkan dalam perusahaan. Dengan adanya kesadaran yang tinggi dalam menaati semua peraturan akan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kedisiplinan merupakan salah satu cara untuk mengukur tercapainya tujuan organisasi yang baik, jadi semakin baik kedisiplinan suatu organisasi maka semakin besar pula keberhasilan suatu organisasi. Kedisiplinan tersebut sangat dibutuhkan oleh semua instansi, baik instansi pemerintah

maupun swasta, karena kedisiplinan akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu setiap pimpinan selalu berusaha agar para pegawai mempunyai kedisiplinan yang baik.

Judge (2008), kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan, dan juga tergantung pada pemimpin itu dalam menciptakan semangat diri setiap orang bawahan, kolega, maupun atasan pemimpin itu sendiri. Kurang adanya peranan kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan pegawai, akan menyebabkan tingkat kinerja pegawai rendah. Demikian halnya dengan kurangnya semangat pegawai seperti tidak disiplin masuk kerja, malas-malasan dalam bekerja akan menyebabkan kinerja pegawai rendah.

Motivasi, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan pada Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kabupaten Karanganyar menjadi menarik untuk diteliti, karena gaya kepemimpinan yang baik yang diterapkan pada pegawai dapat menumbuhkan komunikasi yang baik, kepercayaan dari bawahan, empati serta rasa tanggung jawab. Dengan demikian, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Karanganyar?, (2) Apakah disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Karanganyar?, (3) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Karanganyar?, serta (4) Apakah motivasi, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Karanganyar?. Sedangkan, tujuan penelitian ini adalah untuk (1) Mengetahui adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Karanganyar, (2) Mengetahui adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Karanganyar, (3) Mengetahui adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Karanganyar, (4) Mengetahui pengaruh secara simultan motivasi

kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Karanganyar.

KAJIAN PUSTAKA

Motivasi

Menurut Hariandja (2009), motivasi adalah sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Wibowo (2010), mengemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Handoko (2013), berpendapat bahwa motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia, keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Dari definisi yang telah dipaparkan tersebut, maka motivasi dapat disimpulkan sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu, suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai agar mau bekerja secara maksimal sehingga keinginan-keinginan bisa tercapai dengan baik, sehingga inisiasi dan pengarahannya tingkah laku, sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri dan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Disiplin Kerja

Disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula (Setiyawan dan Waridin, 2006). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku (Rivai dan Sagala, 2009).

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun

tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. Dimensi disiplin kerja menurut Siswanto (2010), yaitu: (1) Frekuensi Kehadiran, (2) Tingkat Kewaspadaan Tinggi, (3) Ketaatan Standar Kerja Pegawai, (4) Ketaatan Peraturan Kerja, (5) Etika Kerja.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Yukl (2015), dalam bukunya “Kepemimpinan dalam organisasi” menyatakan sebagai berikut: “Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan bagaimana melaksanakan tugas itu, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif guna mencapai tujuan bersama”. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi individu-individu maupun yang ada dalam kelompok untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan gaya kepemimpinan menurut Thoha (2010) bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Indikator gaya kepemimpinan menurut Kartono, Kartini (2008) yaitu: (1) Sifat, (2) Kebiasaan, (3) Temperamen, (4) Watak, (5) Kepribadian.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2012), kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Sedangkan menurut Moehariono (2012), kinerja merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Mathis dan Jackson (2012), menyatakan bahwa “Kinerja pada dasarnya adalah hal-hal yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya”.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja seorang karyawan meliputi 3 dimensi yaitu: sasaran,

ukuran dan penilaian. Ketiga dimensi tersebut harus dimiliki dan dikuasai oleh setiap karyawan dalam menjalankan tugas sebagai karyawan, ketiga aspek tersebut harus berjalan dengan seimbang demi tujuan kinerja karyawan karena kinerja karyawan tidak hanya dinilai dari hasil kerjanya saja.

Penelitian Terdahulu

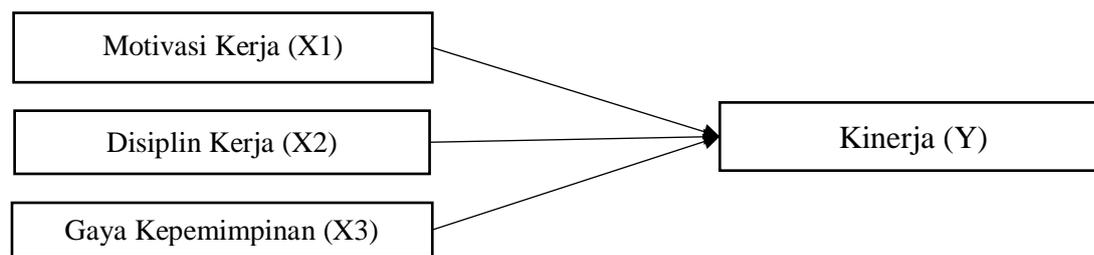
Penelitian oleh Sajangbati (2013) dengan judul “Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT. POS INDONESIA (PERSERO) Cabang Bitung” menyimpulkan bahwa secara bersama variabel motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian oleh Hapid dan Acep R. Sunarwan (2014) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Financia Multi Finance Palopo” menyimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian oleh Hernanta Pria Utama (2016) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Grobogan” menyimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Saputri dan Andayani (2018), “Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Skema Kerangka Pemikiran

Hipotesis

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga, dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Rivai dan Sagala (2013), motivasi kerja yang semakin kuat maka akan meningkatkan kinerja, hal ini berarti setiap peningkatan motivasi karyawan akan memberikan peningkatan yang berarti bagi kinerja. Hasil penelitian Saputri dan Andayani (2018), membuktikan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Luhur (2014), dibuktikan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan dan negatif terhadap kinerja. Dengan demikian, maka hipotesis pertama pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

H₁ : Diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kabupaten Karanganyar.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik diperusahaan. Dengan tata tertib yang baik maka efektivitas kerja karyawan akan

meningkat. Faktor kedisiplinan harus menjadi perhatian yang besar, baik bagi pemimpin maupun karyawan yang bersangkutan (Hidayat *et al*, 2019). Menurut Toyib *et al* (2013), disiplin pegawai dapat dilihat dari tanggung jawab, sikap, perilaku dan tindakan seorang pegawai dalam kepatuhan terhadap segala bentuk peraturan selama bekerja di instansi. Hasil penelitian Hernanta Pria Utama (2016), membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Suwuh (2015), membuktikan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, maka hipotesis kedua dari penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

H₂ : Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kabupaten Karanganyar.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Thoha (2014), mendefinisikan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Menurut Saputri dan Andayani (2018), dalam membangun kepemimpinan tidaklah hanya sekedar memiliki keahlian dalam memimpin melainkan memiliki tantangan bagi mereka untuk memimpin para kinerjanya. Hasil penelitian Hapid dan Acep R. Sunarwan (2014), menyimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian Saputri dan Andayani (2018), membuktikan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, maka hipotesis

ketiga pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

H₃ : Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kabupaten Karanganyar.

4. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai

Handoko (2013), berpendapat bahwa motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia, keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah syatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma (Rivai dan Sagala, 2009). Menurut Thoha (2010), gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.

Dalam penelitian Prayogi dan Nursidin (2018), menyatakan bahwa motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan dalam penelitian Nurjaya, *et al* (2021), menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H₄ : Diduga motivasi kerja, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kabupaten Karanganyar.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan merupakan metode kuantitatif dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua pegawai Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Karanganyar. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 82 orang pegawai

Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Karanganyar, dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu sampling jenuh atau sensus.

Penelitian ini menggunakan variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y) serta variabel independen yaitu : motivasi kerja (X₁), disiplin kerja (X₂), dan gaya kepemimpinan (X₃). Adapun definisi operasional dari masing-masing variabel sebagai berikut :

1. Kinerja Pegawai

Menurut Dessler (2010) kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Adapun indikator-indikator kinerja menurut Mangkunegara (2015), sebagai berikut :

- Kualitas
- Kuantitas
- Pelaksanaan Tugas
- Tanggung Jawab

2. Motivasi Kerja

Inti dari teori Maslow adalah bahwa kebutuhan manusia tersusun dari suatu hirarki. Tingkat kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis dan yang paling tinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri (Hasibuan, 2017). Digambarkan dalam suatu hirarki lima kebutuhan manusia menurut Moskow sebagai indikator variabel motivasi dalam penelitian ini adalah :

- Kebutuhan Fisiologis (*Physiological needs*)
- Kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja (*security of safety needs*)
- Kebutuhan sosial (*affiliation or acceptance needs*)
- Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*)
- Kebutuhan aktualisasi diri (*needs for self actualization*)

3. Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2011), disiplin kerja adalah suatu alat untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja memiliki beberapa indikator diantaranya sebagai berikut :

- Kehadiran
- Ketaatan peraturan kerja
- Ketaatan standar kerja
- Tingkat kewaspadaan tinggi
- Bekerja etis

4. Gaya Kepemimpinan

Kartono, Kartini (2008) menyatakan bahwa

gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, temperamen, watak, dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Indikator gaya kepemimpinan menurut Kartono, Kartini (2008) sebagai berikut :

- a. Sifat
- b. Kebiasaan
- c. Temperamen
- d. Watak
- e. Kepribadian

Indikator-indikator diatas untuk menyusun item-item instrumen penelitian yang berupa pernyataan (kuesioner). Tanggapan responden diukur dengan menggunakan skala Likert yaitu : Sangat Setuju (SS) (skor 5), Setuju (S) (skor 4), Cukup Setuju (CS) (skor 3), Tidak Setuju (TS) (skor 2), Sangat Tidak Setuju (STS) (skor 1).

Uji instrumen dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas merupakan uji instrumen yang menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti (Sugiyono, 2017). Sedangkan, uji reliabilitas menurut Sugiyono (2017) adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda merupakan pengaruh hubungan linier antara dua atau lebih variabel bebas/independen (X) dengan variabel terikat/dependen (Y), uji t (parsial), uji F (simultan), serta koefisien determinasi (R^2). Untuk perhitungan analisis regresi linier berganda menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

- Y = Kinerja
 a = Konstanta
 X_1 = Motivasi Kerja
 X_2 = Disiplin Kerja
 X_3 = Gaya Kepemimpinan
 $b_1b_2b_3$ = Koefisien Regresi
 e = Error

Data yang sudah terkumpul nantinya akan diolah menggunakan metode analisis statistik dengan program *software IBM SPSS Statistic 25*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji tingkat ketepatan (kesahihan) instrumen dalam mengukur variabel motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), gaya kepemimpinan (X_3), dan kinerja pegawai (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Karanganyar. Keputusan mengenai butir item yang dinyatakan valid adalah dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir item tersebut dinyatakan valid. Dengan taraf signifikan sebesar 0,05 dan ukuran sampel sebesar 82, maka diperoleh r_{tabel} sebesar 0,2172. Dari hasil uji validitas dapat dilihat seperti pada tabel dibawah ini :

a. Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel 1 dibawah ini menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} pernyataan variabel motivasi lebih besar dari r_{tabel} , jadi dapat disimpulkan bahwa pernyataan variabel motivasi dinyatakan valid.

Tabel 1
 Uji Validitas Motivasi Kerja

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,810	0,217	Valid
X1.2	0,869	0,217	Valid
X1.3	0,776	0,217	Valid
X1.4	0,833	0,217	Valid
X1.5	0,801	0,217	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

b. Disiplin Kerja

Tabel 2
 Uji Validitas Disiplin Kerja

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X2.1	0,817	0,217	Valid
X2.2	0,801	0,217	Valid
X2.3	0,682	0,217	Valid
X2.4	0,727	0,217	Valid
X2.5	0,634	0,217	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan 2 diatas menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} pernyataan variabel disiplin kerja lebih besar dari r_{tabel} , jadi dapat disimpulkan

bahwa pernyataan variabel disiplin kerja dinyatakan valid

c. Gaya Kepemimpinan

Tabel 3
 Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X3.1	0,834	0,217	Valid
X3.2	0,772	0,217	Valid
X3.3	0,881	0,217	Valid
X3.4	0,906	0,217	Valid
X3.5	0,896	0,217	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 3 diatas menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} pernyataan variabel gaya kepemimpinan lebih besar dari r_{tabel} , jadi dapat disimpulkan bahwa pernyataan variabel gaya kepemimpinan dinyatakan valid.

Berdasarkan tabel 4 di bawah ini menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} pernyataan variabel kinerja pegawai lebih besar dari r_{tabel} , jadi dapat disimpulkan bahwa pernyataan variabel kinerja pegawai dinyatakan valid.

d. Kinerja Pegawai

Tabel 4
 Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y1	0,823	0,217	Valid
Y2	0,880	0,217	Valid
Y3	0,749	0,217	Valid
Y4	0,715	0,217	Valid
Y5	0,765	0,217	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel 5 dibawah ini menunjukkan hasil pengujian reabilitas bahwa, koefisien ($r_{Cronbach}$ alpha seluruh variabel lebih besar dari 0,60 yang dipersyaratkan pada nilai

krisis (*rule of thumb*) yaitu masing-masing sebesar 0,876; 0,783; 0,910; dan 0,847 > 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa butir-butir pertanyaan seluruh variabel pada penelitian ini dalam keadaan reliabel.

Tabel 5
 Uji Reabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Krisis	Keterangan
Motivasi Kerja	0,876	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,783	0,60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,910	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,847	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh hubungan linier antara dua atau lebih variabel bebas/independen (X) dengan variabel terikat/dependen (Y). Perhitungan dilakukan dengan menggunakan

program *software IBM SPSS Statistic 25* diperoleh hasil sebagai berikut :

Hasil output SPSS pada tabel 1 menunjukkan bentuk persamaan analisis regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 3,172 + 0,393 X_1 + 0,829 X_2 + 0,170 X_3 + e$$

Tabel 6
 Hasil analisis linier berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3,172	1,829		1,677	0,098
	Motivasi	0,393	0,085	0,461	4,628	0,000
	Disiplin	0,829	0,103	0,246	2,801	0,006
	Gaya Kepemimpinan	0,170	0,084	0,190	2,081	0,047

Sumber : Data penelitian yang diperoleh, 2022

Berdasarkan tabel 6 ,maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Konstanta sebesar 3,172 artinya jika variabel motivasi (X₁), disiplin kerja (X₂) dan gaya kepemimpinan (X₃) memiliki nilai konstan atau tidak berubah maka kinerja pegawai memiliki nilai sebesar 3,172.

Koefisien regresi motivasi (X₁) bernilai 0,393. Adanya peningkatan nilai variabel motivasi (X₁) sebesar satu satuan dengan nilai variabel disiplin kerja dan gaya kepemimpinan tetap, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Karanganyar sebesar 0,393.

Koefisien regresi disiplin kerja (X₂) bernilai 0,829. Adanya peningkatan nilai variabel disiplin kerja (X₂) sebesar satu satuan dengan nilai variabel motivasi dan gaya kepemimpinan tetap, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Karanganyar sebesar 0,829.

Koefisien regresi gaya kepemimpinan (X₃) bernilai 0,170. Adanya peningkatan nilai variabel gaya kepemimpinan (X₃) sebesar satu satuan dengan nilai variabel motivasi dan disiplin kerja tetap, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Karanganyar sebesar 0,170.

Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Karanganyar didasarkan pada hasil uji F. Berdasarkan hasil uji F pada tabel 1 diperoleh nilai F-hitung sebesar 34,874 dengan nilai sig sebesar 0,000. Dalam penelitian ini, taraf signifikansi yang digunakan adalah sebesar 0,05. Ternyata nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka hasil uji F adalah signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan

Hidup (DLH) Karanganyar. Berdasarkan pada nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan besarnya kontribusi pengaruh motivasi kerja, Uji t (Parsial)

disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Karanganyar adalah sebesar 57,3%.

Tabel 7
Uji signifikansi parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3,172	1,829		1,677	0,098
	Motivasi	0,393	0,085	0,461	4,628	0,000
	Disiplin	0,829	0,829	0,246	1,801	0,006
	Gaya	0,170	0,170	0,190	2,018	0,047

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2022

Berdasarkan uji signifikansi parsial di atas, dapat diketahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (individual) terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut :

a. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji t pada tabel 7 diketahui nilai signifikan untuk pengaruh variabel Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah $0,003 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 4,628 > t_{tabel} 1,66$. Kesimpulannya bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Karanganyar. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian Ganta (2014) dengan judul “*Motivation in The Workplace to Improve The Employee Performance*” dengan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

b. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari uji t menunjukkan signifikan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah $0,003 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,801 > 1,66$. Kesimpulannya bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Karanganyar. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian Pratama (2017) dengan judul “Pengaruh Gaya

Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Dinastransos Boyolali” dengan hasil $t_{hitung} 3,194$ lebih besar dari $t_{tabel} 2,003$; sehingga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji t pada tabel 7 ,nilai signifikan Gaya Kepemimpinan (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah $0,003 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,018 > 1,66$. Kesimpulannya bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Karanganyar. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian Kartikasari (2017) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” yang menunjukkan $t_{hitung} 7,673$ lebih besar dari $t_{tabel} 2,0004$; dengan hasil bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kodim 0728 Wonogiri.

Uji F (Simultan)

Uji signifikansi simultan menunjukkan apabila semua variabel bebas pada penelitian memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji F dilakukan untuk memenuhi semua pengaruh variabel bebas yang di uji pada tingkat signifikan 5% (0,05).

Tabel 8
Uji signifikan simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	352.452	3	117.848	34.874	.000 ^b
	Residual	262.767	78	3.369		
	Total	615.220	81			

Sumber : Data penelitian yang diperoleh 2022

Hasil uji F dalam perhitungan diperoleh 34,874 sedangkan nilai Ftabel sebesar 2,72 maka dapat diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$; 34,874 > 2,72 dengan signifikan hitung 0,000 < 0,05. Kesimpulannya adalah variabel motivasi,

disiplin kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,757 ^a	0,573	0,556	1,83543

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2022

Dari tabel di atas, nilai *R Square* sebesar 0,573 atau 57,3%, yang artinya variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan sebesar 57,3%. Sedangkan 42,7% merupakan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti insentif, pelatihan, budaya organisasi, kompetensi, dan lain-lain.

Pembahasan

Hasil penelitian ini berhasil menunjukkan bahwa motivasi kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Karanganyar. Pentingnya motivasi karena motivasi hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan ambisius mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena pimpinan membagikan pekerjaan pada pegawai atau bawahan untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Prayogi dan Nursidin (2018), dimana variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Karanganyar, karena dengan demikian pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat

mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan perusahaan. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hernanta Pria Utama (2016), dimana variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian juga ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Karanganyar. Gaya kepemimpinan dalam penelitian ini sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Karanganyar. Kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi pengikutnya merupakan faktor dominan yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, karena kepemimpinan memiliki peran sebagai koordinator, motivator, dan katalis yang akan membawa organisasi pada puncak keberhasilan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Motivasi Kerja (X_1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Disiplin Kerja (X_2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja

- pegawai (Y).
3. Gaya Kepemimpinan (X_3) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
 4. Motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan gaya kepemimpinan (X_3) secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Saran

Saran yang direkomendasikan adalah bahwa upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja yaitu dengan melakukan pengawasan melekat, adanya teladan yang baik dari pimpinan dan penerapan keadilan sehingga disiplin kerja dari pegawai dapat dibina, tidak hanya takut dengan sanksi yang diberikan tetapi kedisiplinan timbul dari kesadaran setiap pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi*. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Handoko. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (Edisi 3)*. Yogyakarta: PBF.
- Hapid dan Aceh R. Sunarwan. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Financia Multi Finance Palopo*.
- Hariandja. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grafindo.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Mangkunegara, A. A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat.
- Mocheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, dan Ella Sagala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sajangbati. (2013). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (PERSERO) Cabang Bitung*.
- Saputri, & Andayani. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam*.
- Soekidjo, N. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1*. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha. (2010). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Press.
- Utama, H. P. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Grobogan*.
- Yukl, G. (2015). *Kepemimpinan dalam Organisasi Edisi 7*. Jakarta: Indeks.