

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI BADAN LINGKUNGAN HIDUP (BLH) KOTA PROBOLINGGO

Yayuk Indah Wahyuning Tyas, Ngatimun, Tri Bangkit Sutrisno
Fakultas Ekonomi, Universitas Panca Marga Probolinggo
Email: yayukwahyu63@gmail.com

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Kota Probolinggo. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan asosiatif kausal yaitu penelitian yang dilakukan dengan menguraikan secara deskriptif yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih yang diteliti. Penelitian ini dilakukan dengan jumlah responden sebanyak 60 orang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah survey pendahuluan, studi kepustakaan, dan survey lapangan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linier berganda untuk hipotesis melalui program SPSS 22 for windows. Berdasarkan hasil pengujian uji t (Parsial) diperoleh variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Sedangkan Motivasi Kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh $t_{hitung} \leq t_{tabel} (0,952 \leq 2,002)$ maka artinya variabel Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Sedangkan hasil pengujian uji F (Simultan) diperoleh nilai signifikansi $F_{hitung} > F_{tabel} (10,187 > 3,16)$ hipotesis H_0 ditolak artinya secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Kata-kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja.

Abstract

This research aimed to know how much influence of the leadership style and work motivation on employee satisfaction Environmental Agency Kota Probolinggo. This type of research is descriptive with causal associative approach the research done by the outline descriptive question the relationship between two or more variables that diteliti. This research was conducted with the number of respondents was 60 orang. Data collection method data in this study is a preliminary survey, literature study and survey lapangan. Teknik sampling sampling techniques used are saturated. Hypothesis testing is done by multiple linear regression analysis for hypotheses by SPSS 22 for windows. Based on the test results of t test (partial) obtained Leadership Style variables significantly influence Job Satisfaction Motivation Kerja. Sedangkan on job satisfaction obtained $t_{hitung} \leq t_{tabel} (0,952 \leq 2.002)$ it means that the work motivation variable no significant effect on job satisfaction. While the test results F test (simultaneous) significance value of $F > F$ table $(10.187 > 3.16)$ H_0 is rejected it means simultaneously leadership style and work motivation significant effect on job satisfaction.

Keywords: job motivation, job satisfaction, leadership style.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting yang harus dimiliki oleh suatu organisasi dan menjadi prioritas utama dalam perhatian manajemen karena sumber daya manusia sebagai penggerak utama jalannya suatu organisasi. Suatu organisasi tidak akan dapat mengoptimalkan kinerjanya tanpa ada pegawai yang kompeten, punya keahlian dan berdedikasi terhadap keinginan organisasi. Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan jaman.

Dalam organisasi publik, bawahan bekerja selalu tergantung pada pimpinan. Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya. Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat memberi pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan salah satu isu dalam manajemen yang masih cukup menarik untuk diperbincangkan hingga dewasa ini. Media massa, baik elektronik maupun cetak, seringkali menampilkan opini dan pembicaraan yang membahas seputar kepemimpinan.

Peran kepemimpinan yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian visi, misi dan tujuan suatu organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan. Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi. Demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin menjadi fokus yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku organisasi. Pemimpin memegang peran kunci dalam memformulasikan dan mengimplementasikan strategi organisasi (Yulk : 2010; 4).

Miftah Thoha (2010:76) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang konsisten yang kita tunjukkan dan diketahui oleh pihak lain ketika kita berusaha memengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain.. Gaya kepemimpinan mempengaruhi perilaku orang lain. Masing-masing gaya tersebut memiliki keunggulan dan kelemahan. Seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai kemampuan dan kepribadiannya.

Setiap pimpinan dalam memberikan perhatian untuk membina, menggerakkan dan mengarahkan semua potensi pegawai di lingkungannya memiliki pola yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya .

Perbedaan itu disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang berbeda-beda pula dari setiap pemimpin. Kesesuaian antara gaya kepemimpinan, norma-norma dan kultur organisasi dipandang sebagai suatu prasyarat kunci untuk kesuksesan prestasi tujuan organisasi. (Yukl, 2010:6).

Menurut Waridin dan Bambang Guritno (2005:63), gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya pegawai dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya (Hardinidalam Suranta, 2006:32).

Di sisi lain, kebutuhan pegawai dalam memenuhi keinginannya semakin meningkat. Para pegawai bekerja dengan harapan akan memperoleh upah/gaji yang dapat untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Kebutuhan yang saat ini sangat begitu kompleks dari hal yang paling pokok/primer terutama masalah kebutuhan sandang, pangan, perumahan, pendidikan, istirahat kerja yang cukup, perlu mendapatkan skala prioritas utama dalam hal pemenuhannya. Selain itu, pemenuhan kebutuhan dari para pegawai akan pelayanan dan penghargaan oleh atasan terhadap prestasi kerja yang dihasilkannya yang sesuai dengan prinsip keadilan dapat memotivasi kerja mereka. Sehingga dengan seringnya pegawai termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, akan meningkatkan kualitas dan kepuasan kerja yang diinginkan, karena kuat lemahnya dorongan atau motivasi kerja seseorang akan menentukan besar kecilnya kepuasan kerja (Moh. As'ad, 2005:45).

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya (Handoko, 2010:192).Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaannya.Semua jenis perusahaan sebenarnya membutuhkan suatu sistem kerja yang secara serius memperhatikan hal kepuasan kerja para pegawainya.Sebagaimana yang dikemukakan Handoko (2010:196) "Pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi".

Badan Lingkungan Hidup (BLH) Kota Probolinggo merupakan salah satu unsur Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang bertugas melaksanakan sebagian urusan rumah tangga daerah dalam rangka penyelenggaraan pengendalian dampak lingkungan, kebersihan dan pertamanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, menuntut pegawai memiliki motivasi yang tinggi dalam mengerjakan tugas masing-masing sehingga pegawai dapat memiliki kinerja yang lebih baik.

Kurangnya pengawasan kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan pegawai, akan menyebabkan tingkat kepuasan kerja akan semakin rendah. Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Lingkungan Hidup (BLH) Kota Probolinggo".

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan oleh peneliti, maka peneliti merumuskan rumusan masalah sebagai berikut: Apakah Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Pegawai Badan Lingkungan Hidup Kota Probolinggo ?

Adapun Tujuannya adalah: untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Pegawai Badan Lingkungan Hidup Kota Probolinggo?

Sedangkan Hipotesisnya adalah: diduga Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Pegawai Badan Lingkungan Hidup Kota Probolinggo.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. Sedangkan asosiatif kausal menurut Sugiyono (2011:57) adalah rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Jadi disini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi). digunakan untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan dan motivasi kerjaterhadap kepuasan kerja karyawan, dan besar pengaruhnya baik secara simultan maupun parsial.

Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2011:38) “Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

a. Variabel bebas (X)

Variabel bebas (X) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel lainnya. Variabel bebas pada penelitian ini yaitu “Gaya Kepemimpinan” dan “Motivasi Kerja”.

Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan yaitu: 1. Pemberian perintah. 2. Pemberian tugas. 3. Pengawasan pekerjaan. 4. Penegakan disiplin. 5. Dorongan semangat.

Sedangkan Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja yaitu: 1) Penempatan Kerja. 2) Kondisi Pekerjaan yang menyenangkan. 3) Fasilitas rekreasi. 4) Promosi. 5) Sistematis pelatihan.

b. Variabel Terikat (Y)

Variabel Terikat (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel lainnya, yaitu “Kepuasan Kerja”.

Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja yaitu: 1) Kesempatan untuk maju, 2) Keamanan Kerja. 3) Komunikasi. 4) Kondisi Kerja. 5) Fasilitas

c. Skala Pengukuran

Untuk mengukur variabel-variabel penelitian yang berupa pernyataan kuisisioner, pada penulisan skripsi ini menggunakan skala likert. Menurut Riduwan (2009:26). Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial.

Populasi

Pada penelitian ini populasi yang digunakan adalah populasi jumlah pegawai di Badan Lingkungan Hidup Kota Probolinggo berjumlah 215 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2011:81) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sedangkan untuk banyaknya sampel yang akan diambil, (Arikunto, dalam Cahyono 2009:49) menyampaikan bahwa “untuk subyek kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semuanya hingga penelitiannya merupakan populasi, selanjutnya

jika jumlah subyeknya besar maka dapat diambil 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih”.

Untuk itu penulis mengambil sampel sebanyak 25% atau 60 orang dari populasi menggunakan teknik random sampling, dengan dasar pokok bahwa semua anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dimasukkan sebagai anggota sampel berdasarkan masa kerja, berdasarkan usia, berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan berdasarkan beban kerja.

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 (dua) yaitu sebagai berikut:

a. Data primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data tanpa ada perantara melalui kuesioner yang disebarkan kepada pegawai

b. Data sekunder

Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misal lewat dokumen dari objek penelitian yang berupa Struktur Organisasi, Jumlah Pegawai dan lain-lain.

Metode Analisis Data

Untuk menganalisis data yang diperoleh dalam penulisan penelitian ini, menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan secara kuantitatif, Analisis kuantitatif adalah analisis data dalam bentuk angka-angka yang pembahasannya melalui penghitungan statistik berdasarkan jawaban kuesioner dari responden. Hasil penghitungan dari skor atau nilai tersebut kemudian dalam analisa statistik yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 22 untuk membuktikan hubungan dan pengaruh antara variabel-variabel penelitian, dengan melakukan uji data sebagai berikut:

Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Menurut Priyatno (2008:16) uji validitas adalah ketepatan dan kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang diinginkan. Pengujian instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan Bivariate Person yaitu dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total antara masing-masing skor kemudian dibandingkan dengan r tabel dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi, data = (n)-2.

b. Uji Normalitas

Uji Normalitas dimana, akan menguji data data variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan berdistribusi normal atau tidak normal. Uji asumsi normalitas yang digunakan dalam penelitian ini dengan cara Grafik Histogram dan Normal Probability Plots. Dalam menentukan data berdistribusi normal atau tidak normal cukup membandingkan data riil/nyata dengan garis kurva yang terbentuk apakah mendekati normal atau tidak normal sama sekali

c. Analisis Regresi Berganda

Menurut Sunyoto (2011:61) Analisis regresi berganda untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan dua atau lebih variabel bebas (X1, X2, X3,....., Xn) terhadap variabel terikat (Y) rumusannya sebagai berikut :

Pengujian Hipotesis Regresi

1. Uji t

Menurut Priyatno (2010:86) "Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X1, X2,....Xn) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y) .Penentuan nilai ttabel berdasarkan taraf signifikansi dan taraf derajat kepercayaan. Taraf signifikansi = 5% (0,05) derajat kepercayaan = (n - 1-k).

a) Menentukan Hipotesis

H0 : $b_i = 0$, : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara individual terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Kota Probolinggo.

Ha : $b_i \neq 0$, : Terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara individual terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Kota Probolinggo.

b) Menentukan taraf signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$

c) Menentukan thitung

d) Menentukan ttabel

Tabel didistribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $60-2-1 = 57$ (2,002). (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen). Pengujian 2 sisi signifikansi 0,025.

e) Kriteria Pengujian

Ho diterima bila $-ttabel \leq thitung \leq ttabel$

Ho ditolak bila $-thitung < -ttabel$ atau $thitung > ttabel$

Membandingkan thitung dengan ttabel

2. Uji F

Menurut Priyatno (2010:83) "Uji F digunakan untuk untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y) Tingkat kepercayaan yang digunakan 95% atau taraf signifikansinya adalah 5% dengan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut

a) Merumuskan Hipotesis

$H_0 : \beta_i = 0$, ;Tidak terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Kota Probolinggo.

$H_a : \beta_i \neq 0$, Terdapat pengaruh yang signifikan antara antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-samaterhadap kepuasan kerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Kota Probolinggo.

b) Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian)

c) Menentukan Fhitung

d) Menentukan Ftabel

Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$ df 1 (jumlah variabel-1) = 2 dan df 2 ($n-k-1$) atau $60-2-1 = 57$ (3,16). n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen.

e) Kriteria pengujian:

H_0 diterima bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

H_0 ditolak bila $F_{hitung} > F_{tabel}$

f) Membandingkan Fhitung dengan Ftabel

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi product moment yang terkoreksi (correlate bivariate).

1. Gaya Kepemimpinan.

Tabel 1
Hasil Pengujian Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

No. Item	r hitung	r tabel 5% (60-2=58)	keterangan
1	0,878	0.254	Valid
2	0,873	0.254	Valid
3	0,847	0.254	Valid
4	0,830	0.254	Valid
5	0,434	0.254	Valid

Sumber: Data hasil Olahan SPSS 22 dengan r tabel signifikansi 0,05 uji 2 sisi

Hasil tersebut pada tabel 11 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai r hitung yang lebih besar dari r tabel, sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukur variabel gaya kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Uji validitas untuk masing-masing item dari variabel menunjukkan nilai yang berada di atas nilai r tabel = 0.254

2. Motivasi Kerja

Tabel 2
Hasil Pengujian Validitas Variabel Motivasi Kerja

No. Item	r hitung	r tabel 5% (80-2-48)	ketetapan
1	0,680	0,254	Valid
2	0,823	0,254	Valid
3	0,820	0,254	Valid
4	0,654	0,254	Valid
5	0,665	0,254	Valid

Sumber: Data hasil Olahan SPSS 22 dengan r tabel signifikansi 0,05 uji 2 sisi

Hasil tersebut pada tabel 12 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai r hitung yang lebih besar dari r tabel, sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukur variabel gaya kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Uji validitas untuk masing-masing item dari variabel menunjukkan nilai yang berada di atas nilai r tabel = 0.254

3. Kepuasan Kerja

Tabel 3
Hasil Pengujian Validitas Variabel Kepuasan Kerja

No. Item	r hitung	r tabel 5% (60-2-58)	ketetapan
1	0,919	0,254	Valid
2	0,905	0,254	Valid
3	0,860	0,254	Valid
4	0,851	0,254	Valid
5	0,673	0,254	Valid

Sumber: Data hasil Olahan SPSS 22 dengan r tabel signifikansi 0,05 uji 2 sisi

Hasil tersebut pada tabel 13 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai r hitung yang lebih besar dari r tabel, sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukur variabel gaya kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Uji validitas untuk masing-masing item dari variabel menunjukkan nilai yang berada di atas nilai r tabel = 0.254.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik analisis Cronbach Alpha.

1. Gaya Kepemimpinan

Tabel 4
Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.841	.822	5

Sumber: Data hasil Olahan SPSS 22

2. Motivasi Kerja

Tabel 5
Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.762	.779	5

Sumber: Data hasil Olahan SPSS 22

3. Kepuasan Kerja

Tabel 6
Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.899	.897	5

Sumber: Data hasil Olahan SPSS 22

Tabel 7
Kesimpulan Pengujian Reliabilitas Tiga Variabel

No. Item	Variabel	cronbach alpha	One Shot	keputusan
1	X ₁	0,841	0,60	Reliabel
2	X ₂	0,762	0,60	Reliabel
3	Y	0,899	0,60	Reliabel

Sumber: Data hasil Olahan SPSS 22 dengan pengujian cronbach alpha = 0,60 Reliabel

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Berikut hasil ujnormalitas dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov test dan grafik histogram dan normal probability plots

1. Kolmogorov-Smirnov

Besarnya nilai Sig. Kolmogorov-Smirnov adalah 0,200 dan probabilitas signifikannya > 0.05 reliabel. Dengan demikian, data residual terdistribusi secara normal.

Tabel 8
Hasil Pengujian Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Standardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,98290472
Most Extreme Differences	Absolute	,057
	Positive	,057
	Negative	-,055
Test Statistic		,057
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda ini untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan dua variabel bebas (X1) Gaya Kepemimpinan, (X2) Motivasi Kerja terhadap variabel terikat (Y) Kepuasan Kerja. Dari hasil perhitungan program statistik SPSS 22 for windows diperoleh sebagai berikut:

Tabel 9.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,035	3,096		2,595	,012
	GayaKepemimpinan	,501	,123	,477	4,083	,000
	Motivasi Kerja	,139	,146	,111	,952	,345

a. Dependent Variable: kepuasan Kerja

Sehingga dengan demikian diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

Hasil persamaan regresi menunjukkan bahwa koefisien variable gaya kepemimpinan (X1) mempengaruhi variable kepuasan kerja (Y) sebesar 0,501 atau sebesar 50,1 persen dan koefisien motivasi kerja (X2) mempengaruhi variable kepuasan kerja sebesar 0,139 atau sebesar 13,9 persen. Besarnya koefisien X1 dan koefisien X2 menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan besar pengaruh yang berbeda. Berdasarkan persamaan regresi di atas, gaya kepemimpinan lebih berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja.

Uji Hipotesis Regresi

Table 10.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	8,035	3,096		
GayaKepemimpinan	,501	,123	,477	4,083	,000
MotivasiKerja	,139	,146	,111	,952	,345

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Uji t (Secara Parsial)

a) Pengujian koefisien Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

a. Menentukan Hipotesis

$H_0 : b_i = 0$, : Secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Kota Probolinggo.

$H_a : b_i \neq 0$, : Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Kota Probolinggo.

b. Menentukan taraf signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$

c. Menentukan t hitung

Berdasarkan tabel diperoleh t hitung sebesar 4,083

d. Menentukan t tabel

Tabel didistribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $60-2-1 = 57$ (2,002) (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen). Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025)

e. Kriteria Pengujian

H_0 diterima bila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

H_0 ditolak bila $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$

- f. Membandingkan t hitung dengan t tabel
Nilai t hitung $>$ t tabel ($4,083 > 2,002$) maka H_0 ditolak
 - g. Kesimpulan
Karena nilai t hitung $>$ t tabel ($4,083 > 2,002$) maka H_0 ditolak artinya Secara parsial ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Kota Probolinggo.
- b) Pengujian koefisien motivasi kerja terhadap kepuasan kerja
- a. Menentukan Hipotesis
 $H_0 : b_i = 0$, : Secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Kota Probolinggo.
 $H_a : b_i \neq 0$, : Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Kota Probolinggo.
 - b. Menentukan taraf signifikansi
Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$
 - c. Menentukan t hitung
Berdasarkan tabel diperoleh t hitung sebesar $0,952$
 - d. Menentukan t tabel
Tabel didistribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $60-2-1 = 57$ ($2,002$) (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen). Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = $0,025$)
 - e. Kriteria Pengujian
 H_0 diterima bila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$
 H_0 ditolak bila $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$
 - f. Membandingkan t hitung dengan t tabel
Nilai t hitung $\leq t$ tabel ($0,952 \leq 2,002$) maka H_0 di terima
 - g. Kesimpulan
karena nilai t hitung $\leq t$ tabel ($0,952 \leq 2,002$) maka H_0 di terima artinya Secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Kota Probolinggo.

Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	203,333	2	101,666	10,187	,000 ^b
Residual	568,850	57	9,980		
Total	772,183	59			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, GayaKepemimpinan

- a) Merumuskan Hipotesis

$H_0 : b_i = 0 ;$ Tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Kota Probolinggo.

$H_a : b_i = 0,$ Terdapat pengaruh secara signifikan antara antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-samaterhadap kepuasan kerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Kota Probolinggo.
- b) Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian)
- c) Menentukan Fhitung

Berdasarkan tabel diperoleh Fhitung sebesar 10,187
- d) Menentukan Ftabel

Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$ df 1 (jumlah variabel-1) = 2 dan df 2 (n-k-1) atau $60-2-1 = 57$ (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen). Hasil diperoleh untuk F tabel sebesar 3.16
- e) Kriteria pengujian:

H_0 diterima bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$
 H_0 ditolak bila $F_{hitung} > F_{tabel}$
- f) Membandingkan F hitungdengan F tabel

Nilai F hitung $>$ F tabel (10,187 $>$ 3.16), maka H_0 ditolak
- g) Membuat kesimpulan

Nilai Fhitung $>$ Ftabel (10,187 $>$ 3.16) maka H_0 ditolak artinya Terdapat pengaruh yang signifikan antara antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerjasecara bersama-samaterhadap kepuasan kerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Kota Probolinggo.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terhadap Badan Lingkungan Hidup (BLH) Kota Probolinggo, sebagai objek penelitian. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (a) Secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Lingkungan Hidup (BLH) Kota Probolinggo dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,083 > 2,002$), Sedangkan Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Kota Probolinggo dengan nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ ($0,952 \leq 2,002$); (b) Secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Kota Probolinggo dengan Nilai F $t_{hitung} > F_{tabel}$ ($10,187 > 3,16$), dan; (c) Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang paling dominan 50,1% terhadap Kepuasan Kerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Kota Probolinggo, hal ini diketahui dari: (1) Variabel X1 Gaya Kepemimpinan dengan nilai B 0,501 (50,1%), dan; (2) Variabel X2 Motivasi Kerja dengan nilai B 0,139 (13,9%).

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi., 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dharmayanto, Tjathur., 2006. *Leader Wather*. Jakarta: BeeMarketer Institute
- Efendi, Marihot Tua., 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia.
- Guritno, Bambang dan Waridin., 2005. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. JRBI.Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Handoko, T. Hani., 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusi*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu SP., 2014. *Manajemen : Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mangkunegara, A. Prabu., 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kinerja*, Edisi Revisi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Moh As'ad. 2005. *Psikologi Industri*. Yogyakarta:Liberty
- Mujiati, Handara., 2014. Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Bali. *Jurnal Imu Ekonomi*, Vol 4, No.1.
- Mulyasa, E., 2009. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Priyatno, Duwi,. 2008. Analisis Statistik Data Dengan SPSS. Yogyakarta: Mediakom.
- Sedarmayanti. 2011. Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan Serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan. Bandung: ADITAMA
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang,, 2011. Aplikasi SPSS Untuk Ekonomi dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy., 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media Group.
- Yukl, Garry., 2010. Kepemimpinan Dalam Organisas,,Edisi Kelima. Jakarta: PT. Indeks.