

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA
PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP
KABUPATEN PANGKEP**

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh :

**SYAMSUDDIN
2017.MM.2.0883**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2020**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA
PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP
KABUPATEN PANGKEP**

T E S I S

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh :

**SYAMSUDDIN
2017.MM.2.0883**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**STIE NOBEL INDONESIA
PROGRAM PASCASARJANA
MAKASSAR
2020**

PENGESAHAN TESIS

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN PANGKEP

Oleh :

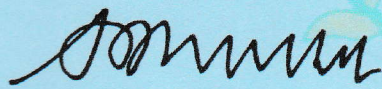
SYAMSUDDIN
2017.MM.2.0883

Telah dipertahankan di depan penguji
Pada tanggal 15 Februari 2020
Dinyatakan telah memenuhi syarat

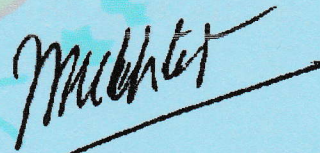
Menyetujui,
Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota,



Prof. Dr. Nurdin Brasit, S.E., M.Si

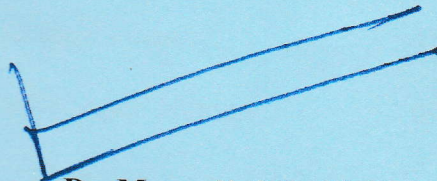


Dr. H. Mukhtar Hamzah, S.E., M.M

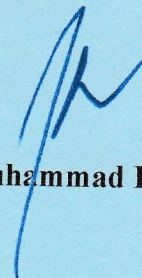
Mengetahui :

Direktur PPS STIE Nobel Indonesia,

Ketua Prodi Magister Manajemen,



Dr. Maryadi, S.E., M.M



Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si

IDENTITAS MAHASISWA PEMBIMBING DAN PENGUJI
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR

Nama Mahasiswa : SYAMSUDDIN
NIM / Angkatan : 2017.MM.2.0883
Angkatan Tahun : 2017
Topik/ Judul : Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap
Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja pada
Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep.
Nomor Telepon/Hp. : 0852 5584 2163

KOMISI PEMBIMBING

Dosen Pembimbing I : Prof. Dr. NURDIN BRASIT, S.E., M.S.i
Dosen Pembimbing II : Dr. H. MUKHTAR HAMZAH, S.E., M.M.

TIM DOSEN PENGUJI

Dosen Penguji I : Dr. ANDI RIRIN OKTAVIANI, S.E., M.M
Dosen Penguji II : Dr. MUHAMMAD IDRIS, S.E., M.Si

Tanggal Ujian : 15 Februari 2020
SK Penguji Nomor : 095/PPS/STIE-NI/II/2020

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) iini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang – Undang Nomor 20 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, 17 Februari 2020

Penulis,



SYAMSUDDIN
NIM. 2017.MM.2.0883017.

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah segala puji dan rasa syukur Penulis panjatkan kepada Allah SWT Yang Maha Pengasih dan lagi Maha Penyayang dan atas kasih sayang – Nya segala nikmat dan karunia yang telah Allah berikan kepada Penulis, sehingga dapat menyelesaikan penulisan tesis yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep”, Shalawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada seorang hamba Allah yang paling dikasihi-Nya, Penutup para Rasul dan para Nabi, pembawa risalah Islam kepada ummatnya, dialah Rasulullah Nabi Besar Muhammad SAW.

Tesis ditulis dalam rangka memenuhi sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Magister (S.2) di STIE NOBEL INDONESIA - MAKASSAR. Penulis menyadari bahwa tesis dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis berterima kasih kepada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung memberikan kontribusi dalam menyelesaikan Tesis ini.

Selanjutnya ucapan terima kasih penulis sampaikan terkhusus kepada:

1. Bapak Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M, Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar, Hormat yang mendalam dan terima kasih tak terhingga atas segala arahan, motivasi, bimbingan dan nasehat baik pada saat memberikan materi kuliah maupun pada saat proses penyelesaian studi ini.

2. Bapak Dr. Maryadi, S.E, M.M Sebagai Direktur PPS STIE NOBEL Indonesia Makassar, yang telah memberikan izin dan kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan Penelitian dengan baik.
3. Bapak Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si, selaku Asisten Direktur I Bidang Akademik dan Kemahasiswaan, atas bimbingan, arahan dan motivasi yang diberikan kepada penulis selama menempuh pendidikan di PPS STIE Nobel Indonesia Makassar.
4. Bapak Dr. Muhammad Idris, S.E, M.Si. Sebagai Ketua Program Studi Magister Manajemen STIE NOBEL Indonesia Makassar sekaligus sebagai Dosen Penguji dalam Penelitian ini, yang telah memberikan bantuan dan kemudahan dalam pelaksanaan seminar.
5. Bapak Prof. Dr. Nurdin Brasit, S.E., M.Si selaku pembimbing I yang telah mengarahkan dan membimbing penulis selama penyusunan tesis ini.
6. Bapak Dr. H. Mukhtar Hamzah, S.E, M.M, selaku pembimbing II yang telah mengarahkan dan membimbing penulis selama penyusunan tesis ini.
7. Ibu Dr. Andi Ririn Oktaviani selaku Dosen Penguji yang telah menguji hasil tesis sekaligus memberikan motivasi dan saran – saran perbaikan kepada penulis.
8. Seluruh dosen dan staf administrasi serta petugas perpustakaan pada program Pascasarjana STIE NOBEL Indonesia Makassar, yang secara langsung atau tidak langsung telah memberi bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan tesis.
9. Teristimewa untuk kedua orang tua penulis, Ayahanda Sila T. dan Ibunda Munira (Alm.) tercinta, Ayah mertua H. Jamaluddin dan Ibu mertua Hj. Haeriah HS. yang telah memberikan dukungan dan bantuan materil maupun non materil, doa dan motivasi kepada penulis.

10. Istri tercinta Irma Yunita dan anak tersayang Muhammad Irsyam Muammar yang telah memberikan dorongan setulus hati dalam menyelesaikan studi program Pascasarjana, semoga ilmu yang penulis dapatkan bermanfaat bagi keluarga.
11. Saudara kandung Syafaruddin Sila dan Saudara Ipar Niafitri Ramadhani, Sri Rahayu, Seseang, Kanuma dan Hatija yang telah memberikan motivasi dan dukungan sepenuh hati baik materil maupun non materil, dan
12. Seluruh rekan-rekan Mahasiswa Pascasarjana STIE NOBEL Indonesia Makassar Angkatan 2017 yang telah saling mendukung untuk melalui perjuangan bersama-sama, serta Senior dan Junior MSDM, yang telah memberikan sumbangan pemikiran dan motivasi sehingga penulisan tesis dapat diselesaikan.

Semoga tesis ini dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia di tempat penelitian maupun di Perguruan Tinggi serta bermanfaat bagi para pembaca. Amin yaa rabbal alamin.

Makassar, 17 Februari 2020

Penulis,

SYAMSUDDIN
NIM. 2017.MM.2.0883017.

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN DEPAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
IDENTITAS MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRACT	xv
ABSTRAK	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah.....	8
1.3. Tujuan Penelitian	9
1.4. Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu	11
2.2. Kepemimpinan.....	12

	Halaman
2.2.1. Pengertian Kepemimpinan.....	12
2.2.2. Teori-teori Kepemimpinan	13
2.2.3. Gaya Kepemimpinan.....	17
2.3. Motivasi Kerja	19
2.3.1. Pengertian Motivasi Kerja	19
2.3.2. Bentuk Motivasi	21
2.3.3. Tujuan Motivasi	22
2.4. Kepuasan Kerja.....	23
2.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	23
2.4.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	23
2.4.3. Teori Kepuasan Kerja.....	26
2.5. Kinerja.....	27
2.5.1. Pengertian Kinerja.....	27
2.5.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	28
2.5.3. Pengembangan Karir	31
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	
3.1. Kerangka Konseptual.....	33
3.2. Hipotesis Penelitian	36
3.3. Definisi Operasional Variabel	37
BAB IV METODE PENELITIAN	
4.1. Desain Penelitian	38
4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	39
4.3. Populasi dan Sampel	39
4.4. Instrumen Penelitian	40
4.5. Uji Validitas dan Reliabilitas Data	41
4.6. Teknik Analisis Data.....	43

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian.....	50
5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	50
5.1.2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	56
5.1.3. Deskripsi Responden.....	58
5.1.4. Deskripsi Variabel Penelitian	60
5.1.5. Hasil Pengujian Hipotesis.....	69
5.2. Pembahasan Hasil Penelitian.....	84

BAB VI SIMPULAN DAN SARAN

6.1 Simpulan	92
6.2 Saran	93

DAFTAR PUSTAKA	95
----------------------	----

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 5.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepemimpinan	56
Tabel 5.2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja.....	56
Tabel 5.3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan kerja	57
Tabel 5.4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai	58
Tabel 5.5. Karakteristik Responden menurut Jenis Kelamin	59
Tabel 5.6. Sebaran Responden menurut Usia.....	59
Tabel 5.7. Sebaran Responden menurut Masa Kerja	60
Tabel 5.8. Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kepemimpinan	61
Tabel 5.9. Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Motivasi Kerja	63
Tabel 5.10. Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kepuasan kerja	65
Tabel 5.11. Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kinerja	67
Tabel 5.12. Hasil Uji Persamaan Substruktur Pertama	69
Tabel 5.13. Kelayakan Model (ANOVA) Persamaan Substruktur Pertama	70
Tabel 5.14. Nilai Koefisien Determinasi (R^2) Persamaan Jalur Pertama	71
Tabel 5.15. Hasil Uji Persamaan Substruktur Kedua	74
Tabel 5.16. Kelayakan Model (ANOVA) Persamaan Substruktur Kedua	75
Tabel 5.17. Nilai Koefisien Determinasi (R^2) Persamaan Jalur Kedua	76

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1. Kerangka Pikir B.F. Skinner (Bangun 2012).....	35
Gambar 5.2. Hasil Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung	82

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian
2. Tabulasi Hasil Kuesioner Penelitian
3. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel
4. Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian
5. Analisis Jalur (*Path Analysis*)
6. Biografi Singkat Penulis

ABSTRAK

Syamsuddin 2020. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep (dibimbing oleh Nurdin Brasit dan Mukhtar Hamzah)

Penelitian bertujuan untuk menganalisis : 1) pengaruh langsung kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep, 2) pengaruh langsung kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep, dan 3) pengaruh tidak langsung kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep.

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey. Penelitian ini akan dilaksanakan pada pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep pada bulan Oktober sampai November 2019. Populasi dalam penelitian adalah seluruh Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep berjumlah 44 orang. Sampel yang digunakan adalah seluruh jumlah populasi, dengan teknik pengambilan sampel adalah Total sampling, (sensus) sebanyak 44 orang Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur (path analysis)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep, 2) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep, dan 3) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep,

Kata kunci : kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja



ABSTRACT

Syamsuddin 2020. The Effect of Leadership and Motivation on Employee Performance through Job Satisfaction in the Pangkep Regency Environmental Office (supervised by Nurdin Brasit and Mukhtar Hamzah)

The study aims to analyze: 1) the direct influence of leadership and work motivation on employee job satisfaction in the Pangkep District Environmental Agency, 2) the direct influence of leadership and work motivation on employee performance in the Pangkep Regency Environmental Agency, and 3) the indirect influence of leadership and work motivation for employee performance through job satisfaction at the Pangkep Regency Environmental Office.

This research design uses survey research. This research will be carried out at the Pangkep Regency Environmental Agency from October to November 2019. The population in this study is all of the Pangkep Regency Environmental Services Officers, amounting to 44 people. The sample used is the entire population, with the sampling technique is the total sampling, (census) of 44 employees of the Environmental Service Office of Pangkep Regency. Data analysis techniques using path analysis

The results showed that: 1) there was a positive and significant direct effect on leadership and work motivation on employee job satisfaction at the Pangkep Regency Environmental Service, 2) there was a direct positive and significant effect on leadership and work motivation on employee performance at the District Environmental Service Pangkep, and 3) there is an indirect and significant positive effect on leadership and work motivation on employee performance through job satisfaction at the Environmental Service Office of Pangkep Regency,

Keywords: leadership, work motivation, job satisfaction and performance



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Semua orang memiliki tujuan dalam hidupnya. Namun keterbatasan yang mereka miliki antara satu dengan yang lainnya adalah menjadi alasan mereka untuk membentuk suatu organisasi. Dimana semua orang berkumpul dalam suatu wadah untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah mereka tetapkan. Oleh karenanya tanpa adanya pemimpin tentu sangat sulit dan tidak mudah dalam menjalankan semua elemen dan komponen yang ada dalam organisasi tersebut. Seorang pemimpin tidak begitu saja dipilih dan ditentukan. Ada kriteria-kriteria tertentu yang harus dimiliki olehnya. Segenap kemampuan dalam berpikir dan berbuat menjadi pertimbangan yang sangat urgen diperhatikan.

Menurut Stephen P. Robbins (2003:40), Kepemimpinan adalah Kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Sedangkan definisi Kepemimpinan menurut Richard L. Daft (2003:50) adalah Kemampuan mempengaruhi orang yang mengarah kepada pencapaian tujuan. Dari beberapa definisi tersebut, sangat jelas dikatakan bahwa kepemimpinan adalah fungsi manajemen yang erat keterkaitannya dengan pencapaian tujuan organisasi.

Motivasi sangat penting dan berfungsi sebagai pendorong usaha dan pencapaian tujuan. Seseorang melakukan suatu usaha karena adanya motivasi. Adanya motivasi yang baik akan menunjukkan hasil yang lebih baik. Dengan kata lain, dengan adanya usaha yang tekun dan terutama didasari adanya motivasi, maka

seseorang akan dapat melahirkan prestasi organisasi yang baik pula. Intensitas motivasi dalam organisasi sangat menentukan tingkat pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Woodworth (Sanjaya, 2009) mendefinisikan motif sebagai “ a motive is a set predisposes the individual of certain activities and for seeking certain goals” yang berarti suatu motive adalah set yang dapat membuat individu-individu melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Dari pengertian motif tersebut, motif dapat didefinisikan sebagai daya penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, demi mencapai tujuan tertentu. Perilaku seseorang melakukan suatu aktivitas atau kegiatan tertentu dapat disebabkan oleh suatu dorongan yang bersumber dalam dirinya, dan tidak dipengaruhi oleh lingkungan, motif demikian ini disebut sebagian motif intrinsik. Sedangkan perilaku individu yang hanya muncul karena dipengaruhi oleh lingkungan atau faktor luar dalam dirinya, motif semacam itu disebut sebagai motif ekstrinsik. Dari kedua macam motif tersebut yang paling kuat mendorong keberhasilan seseorang melakukan kegiatannya adalah motif intrinsik. (Hamzah Uno, 2009).

Kepuasan kerja sering dijadikan ukuran tingkat kematangan suatu organisasi dalam kehidupan organisasi modern. Hal ini berarti bahwa organisasi dikelola dengan baik yang merupakan hasil manajemen yang efektif. Terpuaskannya berbagai keinginan dan kebutuhan karyawan sangat menentukan sikap dan perilaku mereka dalam bekerja.

Menurut pendapat Robbins dan Judge (2007) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum individu terhadap pekerjaannya dimana dalam

pekerjaan tersebut seseorang dituntut untuk berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijaksanaan organisasi memenuhi standar kinerja. Sementara menurut Siagian (2001:295) menjelaskan bahwa pembahasan mengenai kepuasan kerja bukan hal yang sederhana, baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya, karena kepuasan mempunyai konotasi yang beraneka ragam. Meskipun demikian tetap relevan untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja pegawai merupakan suatu kegiatan yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai visi dan misi organisasi. Organisasi atau instansi perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan pegawai sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan dalam rangka meningkatkan produktifitas dan pengembangan pegawai sehingga kinerja pegawai pada setiap instansi harus dioptimalkan demi tercapainya tujuan instansi tersebut. Untuk itu perlu dilakukan penilaian kinerja secara periodik. Penilaian disini dimaksudkan untuk mengetahui apakah unjuk kerja dari pegawai sudah memenuhi standar kerja yang diharapkan atau belum.

Menurut Mangkunegara (2001 :67), Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam mengemban tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Yang dimaksud dengan kualitas di sini adalah dilihat dari segi

kebersihan, kehalusan dan ketelitian dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Sedangkan, yang dimaksud dengan kuantitas itu dilihat dari banyaknya jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai atau karyawan tersebut.

Visi RPJMD Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan 2016-2021 adalah: “Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan Mewujudkan Desa Modern yang Produktif dan Berkarakter menuju Daerah yang Lebih Maju dan Mandiri pada Tahun 2021” pada rumusan visi ini terdapat dua pokok visi yakni “Desa Modern yang Produktif dan Berkarakter”, “Daerah yang Lebih Maju dan Mandiri”. Dengan demikian, visi RPJMD ini bermaksud mewujudkan perubahan untuk kondisi masa depan pada dua level yakni level desa dan level daerah. Arti dari setiap pokok visi tersebut adalah sebagai berikut.

“Desa Modern yang Produktif dan Berkarakter” adalah kondisi dimana pada tahun 2021 desa dan kelurahan yang ada di daratan maupun pulau-pulau di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan memiliki ciri produktif dan ciri berkarakter. Ciri produktif ditandai oleh kemudahan akses (transportasi dan informasi); memanfaatkan teknologi; terbuka dalam tata kelola pemerintahan desa; gotong royong, disiplin, kreatif, inovatif; memiliki produk unggulan; memiliki kerjasama antar desa; berorientasi pasar. Ciri berkarakter ditandai oleh adanya pengetahuan dan kearifan lokal, nilai dan norma religiusitas, sumber daya manusia (SDM) yang berdaya saing tinggi, memelihara kelestarian lingkungan fisik dan sosial; memiliki resiliensi (kelenturan) dalam menghadapi dinamika lingkungan. Keseluruhan ciri produktif dan berkarakter ini bermuara pada kemandirian desa.

Karena itu, indikator utama dari pokok visi ini adalah kemandirian desa, baik pada desa daratan maupun desa pulau-pulau.

“Daerah yang Lebih Maju dan Mandiri” adalah kondisi dimana pada tahun 2021 Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sebagai daerah otonom semakin memiliki aksesibilitas yang baik terutama dalam hal transportasi dan komunikasi; semakin mewujudkan sinergi yang baik antara wilayah kepulauan, dataran rendah dan pegunungan; pelayanan umum yang lebih baik dan lebih cepat; kualitas sumberdaya manusia yang tinggi; produksi komoditas unggulan yang meningkat dua kali lipat, dan indeks pembangunan manusia (IPM) yang meningkat secara akseleratif. Indikator utama dari pokok visi “Daerah yang Maju dan Mandiri” ini adalah IPM yang diharapkan berada pada lima besar di Sulawesi Selatan.

misi RPJPD Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan 2016-2021. Misi-1 RPJMD yakni “Mengoptimalkan pemanfaatan sumberdaya pembangunan dan memanfaatkan keunikan sebagai kepulauan untuk kesejahteraan masyarakat”, misi-2 RPJMD yakni “Meningkatkan kecerdasan, profesionalisme dan karakter SDM baik di daratan maupun pulau-pulau” dan misi-4 RPJMD yakni “Menciptakan lingkungan yang kondusif pada ekosistem daratan dan pulau-pulau”

Dinas Lingkungan Hidup secara khusus mendukung pencapaian misi daerah yang keempat sebagaimana tercantum dalam RPJMD Kabupaten Pangkajene kepulauan Tahun 2016-2021 yaitu Menciptakan lingkungan yang kondusif pada ekosistem daratan dan pulau-pulau. Sebagai upaya untuk mencapai misi tersebut Pemerintah Kabupaten Pangkajene kepulauan menetapkan tiga strategi umum daerah dan arah kebijakan yaitu: (1) Menurunkan Angka Kemiskinan; (2) Mengoptimalkan

Potensi Sektor Pariwisata; dan (3) Memperkuat Daya Dukung Lingkungan Hidup. Dinas Lingkungan Hidup mempunyai peran besar dalam pelaksanaan strategi yang ketiga, dimana seluruh program dan kegiatan yang dilaksanakan pada akhirnya bertujuan untuk meningkatkan kualitas lingkungan hidup yang ditunjukkan melalui Indeks Kualitas Lingkungan Hidup (IKLH). Meskipun demikian, sebagai prioritas dalam kebijakan umum dan program pembangunan, ketiganya tidak dapat berdiri terpisah, melainkan bersinergis atau saling terhubung satu sama lainnya, sehingga Dinas Lingkungan Hidup juga berpedoman pada dua strategi lainnya dalam melaksanakan program dan kegiatan. Upaya-upaya pencapaian misi daerah tersebut tergambar dalam program dan kegiatan yang dirinci lebih lanjut dalam dokumen Renja Dinas LH.

Masalah pencapaian kinerja Dinas Lingkungan Hidup kabupaten pangkep secara umum yaitu Penanganan Sampah, Pencemaran Air, Udara dan Tanah, namun yang paling mudah untuk dilihat dan menjadi bahan evaluasi kinerja adalah Penghargaan Piala Adipura yang merupakan leading sektor dari Dinas Lingkungan Hidup, Penghargaan Adipura tersebut diperoleh secara berturut-turut dari Tahun 2008 sampai dengan Tahun 2015 dibawah kepemimpinan Bapak Bupati H. SYAFRUDDIN NUR dan kemudian dilanjutkan oleh H. SYAMSUDDIN A. HAMID dengan Kepala Dinas Lingkungan Hidup Bapak Drs. ABDUL KARIM, MM kemudian pada Tahun 2016 pada periode Pilkada dibawah pimpinan Pelaksana Tugas (Plt.) Kepala Dinas Lingkungan Hidup Alm. H. NASARUDDIN Piala tersebut tidak berhasil didapatkan barulah pada Tahun 2017 dibawah Pimpinan H. AGUSSALIM selaku Kepala Dinas Baru yang defenitif berhasil memperoleh

Sertifikat Penghargaan Adipura dan pada tahun 2018 berhasil memperoleh Piala Adipura kembali.

Selain penghargaan yang diraih kinerja juga dapat dilihat dari alokasi anggaran belanja langsung OPD dan realisasinya selama kurun waktu empat tahun terakhir sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut :

TAHUN	ANGGGARAN	REALISASI	PERSENTASE CAPAIAN
2016	5.831.111.292,77	5.673.130.385,00	97,29%
2017	11.300.175.732,42	10.728.668.348,00	94,94%
2018	9.531.260.000,00	9.247.173.796,00	97,02%
2019	9.988.650.922,00	9.709.635.274,00	97,21%

Dari tabel diatas rata-rata realisasi capaian anggaran diatas 90% dan jika dibandingkan dengan penghargaan atau prestasi kerja yang diraih sedikit banyak dipengaruhi oleh alokasi anggaran yang diberikan atau berhubungan dengan motivasi dan kepuasan kerja pegawai.

Hal tersebut disebabkan karena kepemimpinan yang belum efektif, cenderung belum transparan (tertutup), motivasi pegawai relatif rendah karena masih kurangnya perhatian pimpinan/atasan terhadap bawahannya, kepuasan kerja yang belum sepenuhnya tercapai dan masih ada pegawai yang cenderung menunda – nunda pekerjaannya.

Berdasarkan fenomena tersebut peneliti tertarik meneliti Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup K.abupaten Pangkep?
2. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep?
3. Apakah terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep?
4. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep?
5. Apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep?
6. Apakah terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep?
7. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan sebagai variabel intervening pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep.
2. Untuk menganalisis pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep.
3. Untuk menganalisis pengaruh antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep.
4. Untuk menganalisis pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep.
5. Untuk menganalisis pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep.
6. Untuk menganalisis pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan sebagai variabel intervening pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan sebagai variabel intervening pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Organisasi

Sebagai bahan masukan dalam pengambilan keputusan oleh pimpinan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep terkait pencapaian kinerja organisasi.

2. Bagi Ilmu Pengetahuan

Secara akademis, penelitian ini diharapkan memberi kontribusi ilmiah pada kajian tentang pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai serta mampu menyediakan referensi baru tentang hubungan antara bisnis perbatikan dan internet sebagai fenomena kontemporer.

3. Bagi Peneliti

Dapat menambah pengetahuan Peneliti terutama mengenai kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan dan kinerja pegawai.

4. Bagi Pihak Lain.

penelitian ini diharapkan memberi manfaat melalui analisis yang dipaparkan pada pihak-pihak yang bergelut dalam organisasi, tidak hanya pegawai dan pembuat kebijakan, namun juga masyarakat sebagai pihak yang terlayani.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Susilo Toto Raharjo dan Durrotun Nafisah. 2011. Judul penelitian Analisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan (Studi empiris pada departemen agama kabupaten Kendal dan departemen agama Kota Semarang). Analisis data yang digunakan adalah Analisis regresi berganda (*Multiple regression analyses*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kelima factor gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

Brahmasari, Ida Ayu dan Suprayetno, Agus. 2013. Dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). Alat analisis yang digunakan adalah Analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya organisasi, motivasi, dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Haryani. 2010. Meneliti tentang Analisis pengaruh komunikasi, motivasi, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan PT ARISAMANDIRI PRATAMA. Menggunakan analisis data yaitu Analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi, motivasi, dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

2.2. Kepemimpinan

2.2.1. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Gareth Jones and Jennifer George (2003:440). Kepemimpinan adalah proses dimana seorang individu mempunyai pengaruh terhadap orang lain dan mengilhami, memberi semangat, memotivasi dan mengarahkan kegiatan-kegiatan mereka guna membantu tercapai tujuan kelompok atau organisasi..

Menurut Kartono (2002) teori kepemimpinan dasar, yaitu: teori genetis, teori sosial, dan teori ekologis atau sintesis. Teori genetis menjelaskan bahwa pemimpin itu tidak dibuat tetapi seseorang muncul sebagai pemimpin karena bakat-bakatnya yang luar biasa. Seorang menjadi pemimpin karena memang ditakdirkan menjadi pemimpin bagaimanapun juga situasinya.

Menurut William G. Scott (1962) Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan yang diselenggarakan dalam suatu kelompok dalam upayanya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan dengan karakteristik tertentu sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Faktor keberhasilan seorang pemimpin salah satunya tergantung dengan teknik kepemimpinan yang dilakukan dalam menciptakan situasi sehingga menyebabkan orang yang dipimpinnya timbul kesadarannya untuk melaksanakan apa yang dikehendaki. Dengan kata lain, efektif atau tidaknya seorang pemimpin tergantung dari bagaimana kemampuannya dalam mengelola dan menerapkan pola kepemimpinannya sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi tersebut.

2.2.2. Teori-teori Kepemimpinan

Secara garis besar pendekatan teori kepemimpinan dibagi atas empat aspek, yaitu teori sifat, teori perilaku, teori situasional dan teori kontigensi.

Empat aspek tersebut dijelaskan seperti di bawah ini:

a). Kepemimpinan Menurut Teori Sifat (*Trait Theory*)

Studi-studi mengenai sifat-sifat/ciri-ciri mula-mula mencoba untuk mengidentifikasi karakteristik-karakteristik fisik, ciri kepribadian, dan kemampuan orang yang dipercaya sebagai pemimpin alami. Ratusan studi tentang sifat/ciri telah dilakukan, namun sifat-sifat/ciri-ciri tersebut tidak memiliki hubungan yang kuat dan konsisten dengan keberhasilan kepemimpinan seseorang. Penelitian mengenai sifat/ciri tidak memperhatikan pertanyaan tentang bagaimana sifat/ciri itu berinteraksi sebagai suatu *integrator* dari kepribadian dan perilaku atau bagaimana situasi menentukan relevansi dari berbagai sifat/ciri dan kemampuan bagi keberhasilan seorang pemimpin.

b). Kepemimpinan Menurut Teori Perilaku (*Behavioral Theory*)

Selama tiga dekade, dimulai pada permulaan tahun 1950-an, penelitian mengenai perilaku pemimpin telah didominasi oleh suatu fokus pada sejumlah kecil aspek dari perilaku. Kebanyakan studi mengenai perilaku kepemimpinan selama periode tersebut menggunakan kuesioner untuk mengukur perilaku yang berorientasi pada tugas dan yang berorientasi pada hubungan.

Beberapa studi telah dilakukan untuk melihat bagaimana perilaku tersebut dihubungkan dengan kriteria tentang efektivitas kepemimpinan seperti kepuasan dan kinerja bawahan. Peneliti-peneliti lainnya menggunakan eksperimen laboratorium

atau lapangan untuk menyelidiki bagaimana perilaku pemimpin mempengaruhi kepuasan dan kinerja bawahan. Jika kita cermati, satu-satunya penemuan yang konsisten dan agak kuat dari teori perilaku ini adalah bahwa para pemimpin yang penuh perhatian mempunyai lebih banyak bawahan yang puas.

Hasil studi kepemimpinan Ohio State University menunjukkan bahwa perilaku pemimpin pada dasarnya mengarah pada dua kategori yaitu konsiderasi (consideration) dan struktur kelembagaan (initiating structure). Hasil penelitian dari Michigan University menunjukkan bahwa perilaku pemimpin memiliki kecenderungan berorientasi kepada bawahan dan produksi/hasil. Sementara itu, model leadership continuum dan Likert's Management Sistem menunjukkan bagaimana perilaku pemimpin terhadap bawahan dalam pembuatan keputusan. Pada sisi lain, managerial grid, yang sebenarnya menggambarkan secara grafik kriteria yang digunakan oleh Ohio State University dan orientasi yang digunakan oleh Michigan University. Menurut teori ini, perilaku pemimpin pada dasarnya terdiri dari perilaku yang pusat perhatiannya kepada manusia dan produksi.

c). Teori Situasional

Teori kepemimpinan situasional menurut Harsey dan Blanchard didasarkan pada saling berhubungannya diantara hal-hal berikut: jumlah petunjuk dan pengarahan yang diberikan oleh pemimpin, jumlah dukungan sosioemosional yang diberikan oleh pimpinan dan tingkat kesiapan atau kematangan para pengikut yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas khusus, fungsi atau tujuan tertentu. (Thoha, 1983:65).

Gaya kepemimpinan situasional dapat diterapkan guna meningkatkan kinerja karyawan. Memang banyak konsep gaya kepemimpinan, mulai dari konsep klasik sampai teori modern, yaitu teori situasional yang disampaikan Hersey and Blanchard. Teori ini merupakan penyempurnaan dari kelemahan-kelemahan teori yang ada sebelumnya. Dasarnya pemimpin melakukan diagnosis situasi untuk memilih gaya kepemimpinan yang paling efektif. Tingkat kematangan karyawan (*maturity*), diartikan sebagai tingkat kemampuan karyawan untuk bertanggung jawab dan mengarahkan perilakunya dalam bentuk kemandirian. Berdasarkan tingkat kematangannya, menurut Hersey and Blanchard ada empat jenis karyawan, yaitu: (1) karyawan yang tidak mampu dan tidak mau, (2) karyawan yang tidak mampu, tetapi mau, (3) karyawan yang mampu, tetapi tidak mau, (4) karyawan yang mampu dan mau. Ada empat respon kepemimpinan dalam mengelola kinerja berdasarkan tingkat kematangan karyawan, yaitu mengarahkan, melatih, menggalang partisipasi dan mendelegasikan.

d). Teori Kontingensi (*Contingency Theory*)

Teori-teori kontingensi berasumsi bahwa berbagai pola perilaku pemimpin (atau ciri) dibutuhkan dalam berbagai situasi bagi efektivitas kepemimpinan. Menurut Path-Goal Theory atau model arah tujuan ditulis oleh House (1971) menjelaskan kepemimpinan sebagai keefektifan pemimpin yang tergantung dari bagaimana pemimpin memberi pengarahan, motivasi, dan bantuan untuk pencapaian tujuan para pengikutnya. Path-Goal Theory, berpendapat bahwa efektivitas pemimpin ditentukan oleh interaksi antara tingkah laku pemimpin dengan karakteristik situasi

(House 1971). Menurut House, tingkah laku pemimpin dapat dikelompokkan dalam 4 kelompok yaitu:

1. Supportive leadership (menunjukkan perhatian terhadap kesejahteraan bawahan dan menciptakan iklim kerja yang bersahabat)
2. Directive leadership (mengarahkan bawahan untuk bekerja sesuai dengan peraturan, prosedur dan petunjuk yang ada),
3. Participative leadership (konsultasi dengan bawahan dalam pengambilan keputusan)
4. Achievement-oriented leadership (menentukan tujuan organisasi yang menantang dan menekankan perlunya kinerja yang memuaskan).

Least Preferred Co-Worker (LPC) Contingency Model dari Fiedler berhubungan dengan pengaruh yang melunakkan dari tiga variabel situasional pada hubungan antara suatu ciri pemimpin (LPC) dan kinerja pengikut. Menurut model ini, para pemimpin yang berskor LPC tinggi adalah lebih efektif untuk situasi-situasi yang secara moderat menguntungkan, sedangkan para pemimpin dengan skor LPC rendah akan lebih menguntungkan baik pada situasi yang menguntungkan maupun tidak menguntungkan. *Leader Member Exchange Theory* menjelaskan bagaimana para pemimpin mengembangkan hubungan pertukaran dalam situasi yang berbeda dengan berbagai pengikut. Hersey and Blanchard *Situasional Theory* lebih memusatkan perhatiannya pada para pengikut. Teori ini menekankan pada perilaku pemimpin dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya dan hubungan pemimpin pengikut.

Leader Participation Model menggambarkan bagaimana perilaku pemimpin dalam proses pengambilan keputusan dikaitkan dengan variabel situasi. Model ini menganalisis berbagai jenis situasi yang mungkin dihadapi seorang pemimpin dalam menjalankan tugas kepemimpinannya. Penekanannya pada perilaku kepemimpinan seseorang yang bersifat fleksibel sesuai dengan keadaan yang dihadapinya. Kemampuan pimpinan menurut Matondang (2013) yaitu memiliki keterampilan berkomunikasi, memiliki kemampuan memotivasi orang lain, memiliki kemampuan membuat keputusan yang cepat dan tepat, memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, memiliki kemampuan untuk mengelola konflik, memiliki kemampuan untuk berorganisasi, memiliki kemampuan memimpin tim kerja dan memiliki kemampuan untuk mengendalikan stress.

2.2.3. Gaya Kepemimpinan

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.

Terdapat beberapa tipe dari gaya kepemimpinan antara lain:

a). Kepemimpinan Transaksional

Model kepemimpinan ini berfokus pada transaksi antara pribadi, manajemen dan karyawan. Dua karakteristik yang melandasi kepemimpinan transaksional adalah:

- (1) Para pemimpin menggunakan penghargaan kontingensi untuk memotivasi karyawan.

(2) Para pemimpin melaksanakan tindakan korektif hanya ketika para bawahan gagal mencapai tujuan kinerja.

b). Kepemimpinan Kharismatik

Kepemimpinan kharismatik (charismatic leadership): Kharisma diartikan “keadaan atau bakat yang dihubungkan dengan kemampuan yang luar biasa dalam hal kepemimpinan seseorang untuk membangkitkan pemujaan dan rasa kagum dari masyarakat terhadap dirinya” atau atribut kepemimpinan yang didasarkan atas kualitas kepribadian individu.

Teori kepemimpinan karismatik dari House menekankan kepada identifikasi pribadi, pembangkitan motivasi oleh pemimpin dan pengaruh pemimpin terhadap tujuan-tujuan dan rasa percaya diri para pengikut. Teori atribusi tentang karisma lebih menekankan kepada identifikasi pribadi sebagai proses utama mempengaruhi dan internalisasi sebagai proses sekunder. Teori konsep diri sendiri menekankan internalisasi nilai, identifikasi sosial dan pengaruh pimpinan terhadap kemampuan diri dengan hanya memberi peran yang sedikit terhadap identifikasi pribadi. Sementara itu, teori penularan sosial menjelaskan bahwa perilaku para pengikut dipengaruhi oleh pemimpin tersebut mungkin melalui identifikasi pribadi dan para pengikut lainnya dipengaruhi melalui proses penularan sosial. Pada sisi lain, penjelasan psikoanalitis tentang karisma memberikan kejelasan kepada kita bahwa pengaruh dari pemimpin berasal dari identifikasi pribadi dengan pemimpin tersebut. Karisma merupakan sebuah fenomena. Ada beberapa pendekatan yang dapat digunakan oleh seorang pemimpin karismatik untuk merutinisasi karisma walaupun

sukar untuk dilaksanakan. Kepemimpinan karismatik memiliki dampak positif maupun negatif terhadap para pengikut dan organisasi.

c). Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin transformasi (*transforming leaders*) mencoba menimbulkan kesadaran para pengikut dengan mengarahkannya kepada cita-cita dan nilai-nilai moral yang lebih tinggi.

Burns dan Bass telah menjelaskan kepemimpinan transformasional dalam organisasi dan membedakan kepemimpinan transformasional, karismatik dan transaksional. Pemimpin transformasional membuat para pengikut menjadi lebih peka terhadap nilai dan pentingnya pekerjaan, mengaktifkan kebutuhan-kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi dan menyebabkan para pengikut lebih mementingkan organisasi. Hasilnya adalah para pengikut merasa adanya kepercayaan dan rasa hormat terhadap pemimpin tersebut, serta termotivasi untuk melakukan sesuatu melebihi dari yang diharapkan darinya. Efek-efek transformasional dicapai dengan menggunakan karisma, kepemimpinan inspirasional, perhatian yang diindividualisasi serta stimulasi intelektual.

2.3. Motivasi Kerja

2.3.1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2014) motivasi adalah sebagai kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu, sedangkan menurut Hasibuan (2012) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi

dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Kebutuhan merupakan faktor pendorong yang pada gilirannya akan menimbulkan perilaku tertentu.

Motivasi seorang karyawan untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. faktor individual adalah yang memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja adalah tujuan, sikap dan kemampuan. Sedangkan yang tergolong faktor dari organisasi adalah yang memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja antara lain gaji, keamanan pekerjaan dan hubungan sesama pekerja. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut (Muchdarsyah Sinungan, 2003: 140), meliputi:

1. Pencapaian penyelesaian tugas yang berhasil berdasarkan pada tujuan dan sasaran
2. Penghargaan terhadap pencapaian tugas dan sasaran yang telah ditetapkan
3. Sifat dan ruang lingkup pekerjaan itu sendiri
4. Adanya peningkatan
5. Adanya tanggung jawab
6. Adanya administrasi dan manajemen serta kebijaksanaan pemerintah
7. Supervisi
8. Hubungan antar perseorangan
9. Kondisi kerja
10. Gaji
11. Status
12. Keamanan kerja.

2.3.2. Bentuk Motivasi

Menurut Nawawi (2011:359), motivasi dapat dibedakan dalam dua bentuk, sebagai berikut:

1. Motivasi Intrinsik merupakan pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat pekerjaan yang dilaksanakannya. Dengan kata lain motivasi ini bersumber dari pekerjaan yang dikerjakan, baik karena mampu memenuhi kebutuhan, atau menyenangkan, atau memungkinkan mencapai suatu tujuan, maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif di masa depan.
2. Motivasi Ekstrinsik merupakan pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Misalnya berdedikasi tinggi dalam bekerja karena gaji yang tinggi, jabatan atau posisi yang terhormat atau memiliki kekuasaan yang besar.

Berdasarkan beberapa teori pokok di atas dapat dirumuskan motivasi kerja merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada suatu perbuatan atau pekerjaan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Secara implisit, motivasi kerja tampak melalui:

- a. Tanggung jawab dalam melakukan kerja
- b. Prestasi yang dicapainya
- c. Pengembangan diri, serta
- d. Kemandirian dalam bertindak

2.3.3. Tujuan Motivasi

Menurut Sunyoto (2012:17-18), pemberian motivasi kepada karyawan atau seseorang tentu saja mempunyai tujuan antara lain: mendorong semangat dan gairah karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi, meningkatkan kesejahteraan, mempertinggi tanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaannya.

Sedangkan Hasibuan (2009:146), mengatakan tujuan motivasi sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.4. Kepuasan Kerja

2.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Achmad dkk (2010), kepuasan kerja difungsikan untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, meningkatkan produktivitas, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan loyalitas karyawan dan mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja di suatu perusahaan. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerjanya ialah karyawan yang memiliki tingkat kehadiran dan perputaran kerja yang baik, pasif dalam serikat kerja, dan memiliki prestasi kerja yang lebih baik dari karyawan lainnya. Sedangkan karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja akan memberikan dampak bagi perusahaan berupa kemangkiran karyawan, perputaran kerja, kelambanan dalam menyelesaikan pekerjaan, pengunduran diri lebih dini, aktif dalam serikat kerja, terganggu kesehatan fisik dan mental karyawannya.

Menurut Blum dalam As'ad (2013), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Faktor individual meliputi : umur, kesehatan, watak, dan harapan.
- b. Faktor sosial meliputi: hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kegiatan serikat pekerja, dan kebebasan berpolitik.
- c. Faktor utama dalam pekerjaan meliputi: upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju.

2.4.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor dimana setiap faktor mempunyai peranan yang berbeda tergantung dari pribadi masing-masing orang.

Luthans (2011) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terdiri dari: supervisi, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, upah dan promosi. Faktor-faktor ini merupakan item instrumen *Job Description Index* yang banyak dipakai para peneliti untuk mengukur kepuasan kerja.

Menurut Hasibuan (2012) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

- a). Balas jasa yang adil dan layak.
- b). Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
- c). Berat ringannya pekerjaan.
- d). Suasana dan lingkungan pekerjaan.
- e). Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
- f). Sikap pimpinannya dalam kepemimpinannya.
- g). Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Sedangkan menurut Sutrisno (2009) Terdapat 10 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno. Diantaranya :

1. Peluang untuk Berkembang. Hal yang berkaitan dengan kesempatan dalam mendapatkan pengalaman kerja dan pengembangan ketrampilan kerja.
2. Keamanan Kerja. Kondisi lingkungan kerja yang aman akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan khususnya dari rasa aman yang diperoleh selama mereka bekerja.
3. Upah atau Gaji merupakan faktor yang banyak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan jika dibandingkan dengan beban kerja yang diperoleh.

4. Manajemen Perusahaan. Manajemen yang baik dalam perusahaan akan berusaha menjamin kestabilan dalam suasana kerja.
5. Pengawasan. Pengawasan dari pimpinan akan berpengaruh pada kepuasan kerja. Pengawasan yang baik akan menimbulkan loyalitas pekerja. Begitu pula sebaliknya, pengawasan yang buruk akan memberikan dampak negatif pada kepuasan kerja dan menyebabkan turnover.
6. Faktor Intrinsik pada Pekerjaan. Faktor ini meliputi syarat kemampuan tertentu dalam melaksanakan suatu pekerjaan, sulit dan mudahnya, serta kebanggaan yang diperoleh saat melaksanakan tugas. Faktor tersebut secara langsung dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
7. Keadaan Kerja. Keadaan ataupun kondisi kerja seperti lokasi kerja, kebersihan, lubang udara, alat pendingin, saluran pembuangan, tempat makan, dan area parkir. Keadaan kerja yang nyaman akan berpengaruh terhadap rasa senang dan nyaman pula pada karyawan dan hal ini akan berdampak positif terhadap kepuasan kerja yang dirasakan.
8. Aspek Sosial. Kondisi sosial dalam melaksanakan pekerjaan akan menimbulkan rasa nyaman dalam pelaksanaan pekerjaan. Presepsi-presepsi/pandangan yang timbul kadang berdampak positif ataupun negatif terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan.
9. Komunikasi. Sama halnya dengan aspek sosial namun komunikasi lebih menekankan pada interaksi yang terjalin antar karyawan maupun antara atasan dan bawahan. Kerjasama tim, atasan yang mau menyerap aspirasi bawahan,

pemberian apresiasi/pujian, dan komunikasi baik lainnya akan memberikan kepuasan kerja yang baik.

10. Fasilitas. Adanya pemberian fasilitas lebih selain gaji seperti penggunaan kendaraan dinas, akses ke rumah sakit, cuti, jaminan pensiun ataupun penyediaan tempat tinggal pada jabatan tertentu akan menimbulkan kebanggaan dan kepuasan kerja yang tinggi.

2.4.3. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Wexley dan Yuk dalam As`ad (2013) mengemukakan bahwa teori kepuasan kerja yang umum dikenal ada tiga macam yaitu:

a). Teori Perbandingan Intrapersonal (*Discrepancy Theory*)

Kepuasan atau ketidakpuasan yang dirasakan oleh individu adalah hasil dari perbandingan atau kesenjangan yang dilakukan oleh diri sendiri terhadap berbagai macam hal yang telah diperolehnya dari pekerjaan dan yang menjadi harapannya. Kepuasan akan dirasakan oleh individu tersebut bila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan kecil, sebaliknya ketidakpuasan akan dirasakan oleh individu bila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan besar.

b). Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi. Perasaan *equity* atau *inequity* atas suatu situasi diperoleh seseorang atau individu dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun di tempat lain.

c). Teori Dua – Faktor (*Two Factor Theory*)

Prinsip dari teori ini adalah bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Menurut teori ini, karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yang satu dinamakan *dissatisfier* atau *hygiene factors* dan yang lain dinamakan *satisfier* atau *motivators*.

2.5. Kinerja

2.5.1. Pengertian Kinerja

Menurut Robbins (2012), kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan sedangkan menurut (Simamora, 2014), Kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan.

Menurut Mangkunegara (2001 :67), Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam mengemban tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Yang dimaksud dengan kualitas di sini adalah dilihat dari segi kebersihan, kehalusan dan ketelitian dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Sedangkan, yang dimaksud dengan kuantitas itu dilihat dari banyaknya jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai atau karyawan tersebut.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Rivai, 2015).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja yang telah dilakukan oleh seseorang dalam suatu perusahaan ataupun organisasi agar dapat tercapainya tujuan dari suatu perusahaan atau organisasi tersebut serta dapat meminimalisir kerugian. Dengan kata lain, kinerja dapat kita artikan sebagai suatu kesediaan dari individu ataupun kelompok individu untuk dapat melakukan tugasnya serta menyelesaikannya sesuai dengan tanggung jawab dan dengan seperti yang diharapkan.

2.5.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Lusthaus (1999) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi dapat digambarkan sebagai berikut :

1. Lingkungan Eksternal, dimensi kunci yang dapat mempengaruhi lingkungan adalah lingkungan eksternal yang terdiri dari lingkungan administratif, aturan, kebijakan, budaya sosial, ekonomi, teknologi.
2. Motivasi organisasi, hal yang memotivasi organisasi adalah sejarah, misi, budaya, insentif atau imbalan.
3. Kapasitas organisasi, terdiri dari
 - a. Strategi kepemimpinan
 - b. Sumber daya manusia
 - c. Manajemen keuangan
 - d. Proses organisasi
 - e. Program manajemen
 - f. Infrastruktur
 - g. Rantai

sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Ketersediaan Peralatan dan Barang

Anda berharap departemen Layanan Pelanggan dapat melayani pelanggan dalam waktu yang sesegera mungkin, tapi tidak membekali mereka dengan internet kecepatan tinggi atau perangkat telepon yang mumpuni? Mustahil! Anda ingin menciptakan suasana kerja yang nyaman, tapi tidak menyediakan pendingin ruangan atau dispenser air minum? Tidak mungkin! Selain mesin-mesin yang berhubungan dengan proses produksi, sebagian barang mutlak dibutuhkan untuk menunjang kelancaran tugas karyawan. Contoh lain, daripada karyawan bolak-balik keluar kantor untuk fotokopi, pertimbangkan untuk memiliki mesin fotokopi.

2. Lingkungan Kerja

Memastikan karyawan memiliki tempat kerja yang 'sehat' adalah kunci dari produktivitas karyawan. Sebagaimana disebutkan pada poin di atas, Anda seharusnya tahu ruangan kantor yang selaras memenuhi kaidah pencahayaan dan sirkulasi udara. Sebagian besar karyawan juga dapat menilai perusahaan dari kubikel, toilet, pantry, tempat ibadah, dan ruang istirahat yang disediakan. Apakah Anda sudah memberikan yang terbaik untuk memastikan karyawan dapat berkonsentrasi pada pekerjaannya?

3. Job Description dan Tanggung Jawab

Seringkali produktivitas karyawan mengalami stagnasi karena ia merasa jenuh atau bosan pada pekerjaannya. HR dapat meyakinkan karyawan tentang kontribusi yang telah mereka hasilkan untuk perusahaan, sehingga motivasi

mereka kembali meningkat. Selain itu, menempatkan karyawan pada tim kerja yang tepat, atau mempercayakan proyek khusus, akan menghadirkan minat dan perhatian mereka. Intinya adalah menyadarkan bahwa keberadaan setiap karyawan berharga dan masing-masing memiliki peran terhadap keberhasilan perusahaan.

4. Visi, Misi, dan Budaya Organisasi

Angkatan kerja generasi millennial selalu mencari ‘purpose’ atau ‘the meaning of life’. Mereka bekerja untuk menciptakan suatu perubahan pada masyarakat, dan mereka bangga bergabung dengan perusahaan yang memberikan mereka ruang untuk berkarya.

5. Sistem Komunikasi dan Cara Kerja Pimpinan

Saat karyawan menghadapi permasalahan, kemana ia harus melapor? Siapa yang bertugas untuk membantunya mencari solusi? Apakah para atasan, supervisor, dan manajemen sudah cukup tanggap dan terbuka? Atau karyawan justru merasa segan dan takut? Majalah bisnis ‘Entrepreneur’ mendapati bahwa karyawan mengharapkan bos yang suportif, yaitu memiliki karakter: pengertian, fleksibel, dan dapat dipercaya. Hal ini akan mempengaruhi bagaimana karyawan berinteraksi dan berkomunikasi dalam pekerjaannya.

6. Pelatihan dan Pengembangan Diri

Jika Anda ingin karyawan semakin handal dalam pekerjaannya, pelatihan adalah solusi terbaik! Di samping menambah wawasan, pelatihan dapat menyegarkan pikiran dan mengurangi ketegangan.

7. Bonus dan Insentif

Tak dapat dipungkiri, upah merupakan salah satu faktor paling krusial dalam upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan. Selain gaji pokok dan tunjangan tetap, HR harus kreatif dalam merancang paket benefit agar kinerja karyawan tetap terjaga, seperti memberikan bonus dan insentif kepada karyawan maupun tim kerja yang telah mencapai target perusahaan.

2.5.3. Pengembangan Karir

Pengembangan karir dapat dilihat apabila seseorang yang pertama kali menerima tawaran pekerjaan akan memiliki pengetahuan yang berbeda tentang pekerjaan jika dibandingkan dengan karyawan yang telah lama bekerja. Karyawan yang telah lama bekerja akan berpandangan lebih luas dan bermakna maka anggapan tentang kerja tersebut berubah. Karyawan bekerja dianggap sebagai persaingan terhadap kekuasaan serta jabatan yang lebih tinggi, sesuatu yang dapat memuaskan keinginan-keinginan lain, seperti penghargaan dari orang lain, dan lain-lain tetapi tidak saja sumber penghasilan. Ada beberapa pengertian pengembangan karir yang dikemukakan oleh para ahli :

Menurut Veithzal Rivai (2014:280), proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di dalam organisasi dalam hal ini Henry Simamora (2014:273) menyatakan bahwa: Proses individu merencanakan kehidupan kerja mereka.

Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik. Biasanya dalam sebuah organisasi seseorang akan mengalami tingkat kesuksesan dimana seseorang karyawan tersebut memiliki peluang untuk mendapatkan karir yang diinginkannya disini Wayne F. Casio yang dikutip oleh Bambang Wahyudi (2012:162) menyatakan bahwa : Rangkaian promosi jabatan atau mutasi ke jabatan yang lebih tinggi dalam jenjang hirarki yang dialami oleh seorang tenaga kerja selama masa dinasny.

Maka disini dapat kita simpulkan bahwa pengembangan karir seseorang didorong oeh keinginan yang kuat untuk dapat menempati kedudukan yang lebih tinggi dalam suatu organisasi yang didukung dengan kemampuan individu dan tingkat emosional yang dimilikinya di atas rata-rata karyawan lainnya.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka Konseptual

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja pegawai, baik secara individu maupun secara kelompok sesuai bidang tugasnya. Rendahnya suatu kinerja diakibatkan gagalnya pelaksanaan suatu hasil kerja secara optimal. Sebagian besar kegagalan diakibatkan oleh kegagalan komunikasi, kurangnya motivasi kerja serta pemberian insentif yang tidak sesuai dengan harapan para pegawai.

Menurut Mangkunegara (2012) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2012), kinerja pegawai adalah hal – hal yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi pada organisasi antara lain, yaitu:

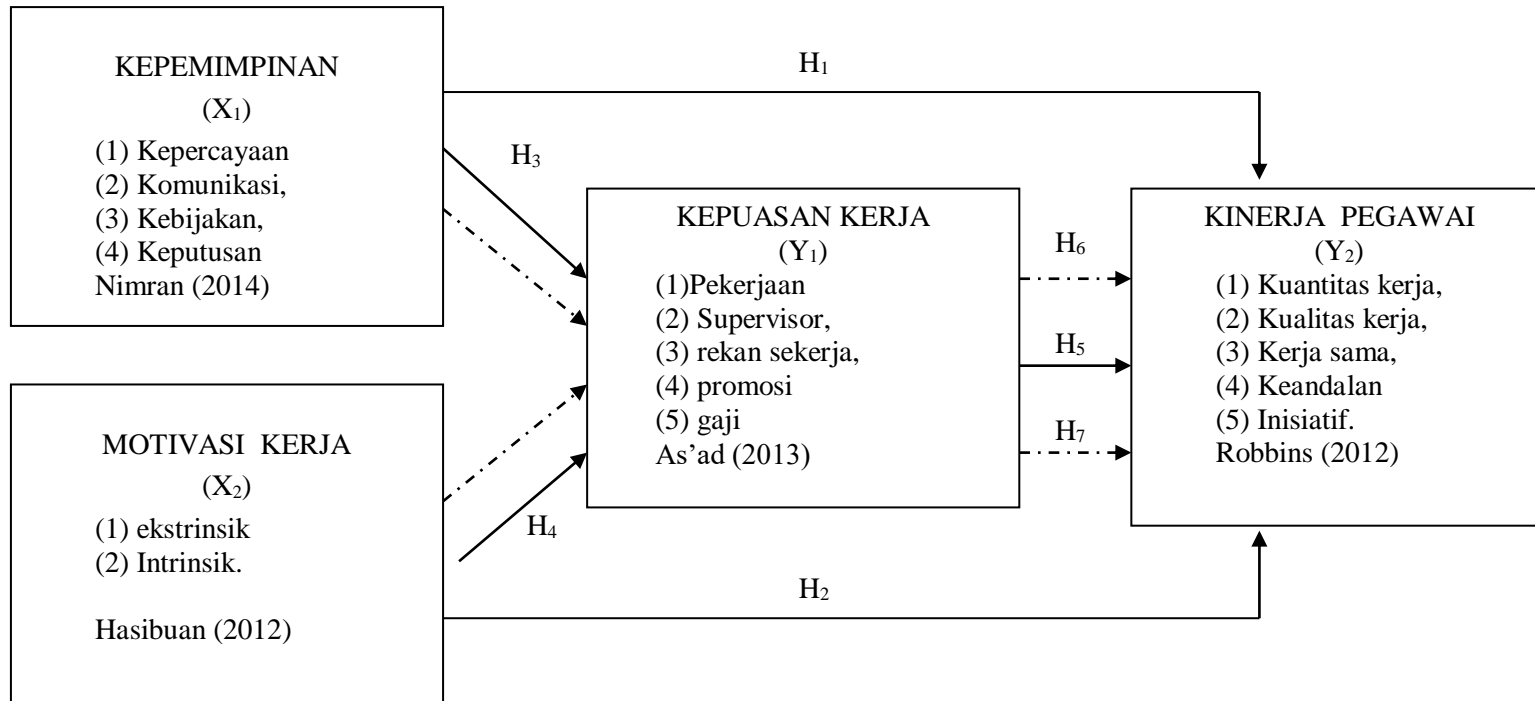
1. Jangka waktu *output* : mengacu pada penyelesaian tugas dalam waktu yang diperkenankan.
2. Kehadiran di tempat kerja : mengacu pada ketaatan jadwal kerja sebagaimana ditugaskan.
3. Sikap kooperatif: mengacu pada kerja sama dan komunikasi dengan supervisi dan rekan kerja serta bekerja sesuai dengan beban kerja yang diberikan.

Nimran (2014:64) Kepemimpinan atau Leadership adalah merupakan suatu proses mempengaruhi perilaku orang lain agar berperilaku seperti yang akan dikehendaki. Sehingga baik buruknya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan

kerja dan kinerja dari para karyawan. Hasibuan (2012) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya pendorong yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi/perusahaan seringkali menjadi isu yang sangat penting. Konsep dari komitmen adalah salah satu aspek penting dari filosofi manajemen sumber daya manusia.

Kerangka konseptual penelitian digambarkan sebagai berikut :



Keterangan :

- ▶ : Arah hubungan parsial
- - - - -▶ : Arah hubungan intervening

Gambar 3.1.

Kerangka Konseptual Penelitian

3.2. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah serta kerangka pikir yang telah diuraikan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian, yaitu :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep.
6. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan sebagai variabel intervening pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep.
7. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan sebagai variabel intervening pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Beberapa konsep yang terdapat dalam penulisan ini perlu dijelaskan definisi operasionalnya sebagai berikut :

1. Kepemimpinan adalah kemampuan organisasi dan pimpinan dalam memberikan dorongan kepada pegawai untuk menghasilkan kinerja yang maksimal, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Indikator terdiri atas (1) ekstrinsik dan (2) Intrinsik.
2. Motivasi kerja adalah derajat yang mana pegawai percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.
3. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan dari seorang pegawai.. Indikatornya meliputi : (1) pekerjaan itu sendiri, (2) Supervisor, (3) rekan sekerja, (4) promosi dan (5) gaji yang diterima.
4. Kinerja pegawai adalah hasil atas tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Indikator meliputi : (1) kuantitas kerja, (2) kualitas kerja, (3) Kerja sama, (4) keandalan dan (5) Inisiatif.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Desain Penelitian

Metode penelitian adalah semua asas, peraturan dan teknik-teknik yang perlu diperhatikan dan diterapkan dalam usaha pengumpulan data dan analisis data. Menurut Prasetya (2014 : 54), bahwa “metode adalah totalitas cara untuk meneliti dan menemukan kebenaran”. Sedangkan, pengertian metode penelitian itu sendiri, menurut Sugiyono (2011 : 1) adalah : cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data yang objektif, valid, dan reliabel dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan, sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam administrasi.

Bertolak dari permasalahan dan tujuan penelitian yang ingin dicapai, jenis penelitian adalah gabungan kualitatif dan kuantitatif, karena penelitian ini menggunakan metode survei dengan teknik analisis korelasional untuk mengetahui antara variabel terikat dan variabel bebas. Oleh karena itu, variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini tidak direkayasa, dengan kata lain penelitian ini berupa hasil pengisian instrumen di lapangan.

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2011:105). Dalam penelitian ini pengukuran yang digunakan adalah dengan skala *Likert* dengan interval 1 sampai 5, dengan bentuk pertanyaan

pilihan ganda, untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial.

4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep. Waktu penelitian selama 2 bulan yaitu Bulan Oktober dan November Tahun 2019.

4.3. Populasi dan Sampel

4.3.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep berjumlah 44 orang.

4.3.2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau keseluruhan populasi yang diambil atau ditetapkan sebagai sumber data dan dianggap mampu mewakili keseluruhan populasi.

Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (*sensus*) berdasarkan rujukan dari Arikunto (2012:104) yang mengemukakan bahwa “jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya”,

sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 44 orang pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep.

4.4. Instrumen Penelitian

- a. Kuesioner, yakni sejumlah daftar pertanyaan yang diajukan oleh peneliti untuk mendapatkan informasi yang mendasarkan dari laporan tentang diri sendiri (*self report*) atau pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi subjek atau informasi yang diteliti. Kuesioner ini dimaksudkan untuk memperoleh data deskriptif guna menguji hipotesis dan model kajian. Untuk memperoleh data tersebut digunakan kuesioner yang bersifat tertutup yaitu pertanyaan yang dibuat sedemikian rupa hingga responden dibatasi dalam memberi jawaban kepada beberapa alternatif saja atau kepada salah satu saja (Nazir, 2013:50) Sedangkan penyusunan skala pengukuran digunakan metode *Likerts Summated Ratings* (LSR), dengan alternatif pilihan 1 sampai dengan 5 jawaban pertanyaan dengan ketentuan sebagai berikut :

Nilai 5 : Untuk jawaban sangat setuju artinya responden sangat setuju dengan pertanyaan karena sangat sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden.

Nilai 4 : Untuk jawaban setuju artinya pertanyaan dianggap sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden.

Nilai 3 : Untuk jawaban ragu-ragu artinya tidak dapat menentukan atau apabila responden tidak dapat menentukan dengan pasti apa yang dirasakan.

Nilai 2 : Untuk jawaban tidak setuju artinya responden tidak setuju dengan pertanyaan karena tidak sesuai dengan apa yang dirasakan.

Nilai 1 : Untuk jawaban sangat tidak setuju artinya pertanyaan sangat tidak sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden.

- b. Studi dokumentasi yaitu mengumpulkan informasi dengan mempelajari sumber data tertulis untuk memperoleh data sekunder mengenai hasil penilaian kerja pegawai, sejarah organisasi, jumlah pegawai pekerja sosial, struktur organisasi, dan data tertulis lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

4.5. Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Data primer yang dikumpulkan dalam penelitian ini akan diolah melalui prosedur sebagai berikut :

Pengolahan secara manual dengan melakukan editing atau memperjelas data mentah yang diperoleh dari hasil wawancara dan dokumentasi, yang kemudian ditabulasikan sesuai dengan data variabel untuk memudahkan proses pengolahan data pada tahap berikutnya. Akhirnya pengolahan data terakhir dengan menggunakan komputer berdasarkan model analisis dengan menggunakan program SPSS. 15

Sebelum dianalisis lebih jauh, terlebih dahulu dilakukan uji instrumen penelitian sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Uji validitas mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Dengan kata lain bahwa tes atau instrumen dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut

menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran (Azwar, 2012 : 5). Dalam penelitian ini penulis melakukan uji validitas internal yaitu sejauh mana perbedaan yang sesungguhnya di antara responden yang diteliti. Untuk itu akan dilakukan dengan analisis item dengan menggunakan metode korelasi *Product Moment Pearson* yaitu mengorelasikan skor jawaban yang diperoleh pada setiap item dengan skor total dari keseluruhan item. Hasil korelasi tersebut harus signifikan berdasarkan ukuran statistik tertentu. Koefisien korelasi yang tinggi menunjukkan kesesuaian antara fungsi item dengan fungsi ukur secara keseluruhan atau instrumen tersebut valid.

2. Uji Reliabilitas

Selain valid, maka instrumen penelitian juga harus reliabel (dapat diandalkan). Instrumen tersebut mempunyai hasil yang konsisten, dengan demikian maka instrumen ini dapat dipakai dengan aman karena dapat bekerja dengan baik pada waktu yang berbeda dan kondisi yang berbeda pula (Cooper dan Emory, 2011 : 164). Dengan kata lain, bahwa reliabilitas menunjukkan sejauh mana pengukuran dapat memberikan hasil yang tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama. Dalam penelitian ini dilakukan uji reliabilitas konsistensi internal dengan menggunakan koefisien *Alfa Cronbach* (α). Suatu instrumen dapat disebut reliabel apabila lebih besar dari pada 0,60 (Parasumaran dan Berry, 2011 : 78).

4.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini, menggunakan analisis deskriptif dan analisis jalur. Analisis deskriptif merupakan metode analisa yang bersifat menggambarkan dan meringkas berbagai kondisi, situasi, atau berbagai variabel dengan mengumpulkan data untuk memberikan gambaran atau penegasan suatu konsep atau gejala, juga menjawab pertanyaan-pertanyaan sehubungan dengan status subjek penelitian saat ini. Sedangkan analisis jalur digunakan untuk mengetahui nilai pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui variabel intervening. Variabel *intervening* merupakan variabel antara atau mediating, yang berfungsi memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Berdasarkan kerangka konsep sebelumnya, dapat dilihat model persamaan dua jalur yang terdiri dari dua persamaan struktural, dimana X_1 , X_2 merupakan variabel eksogen dan Y_1 dan Y_2 merupakan variabel endogen. Koefisien jalur antara variabel eksogen dan variabel endogen dapat dituliskan dengan notasi sebagai berikut:

1. Dari x_1 ke $y_1 = \beta_{y_1x_1}$
2. Dari x_1 ke $y_2 = \beta_{y_2x_1}$
3. Dari x_2 ke $y_1 = \beta_{y_1x_2}$
3. Dari x_2 ke $y_2 = \beta_{y_2x_2}$

Sedangkan koefisien jalur antara variabel eksogen dengan variabel endogen dituliskan dengan notasi sebagai berikut :

$$\text{Dari } y_1 \text{ ke } y_2 = \beta_{y_2y_1}$$

Dengan demikian model analisis jalur yang terdapat dalam kerangka konsep dapat ditulis persamaannya strukturnya sebagai berikut :

Persamaan substruktur 1 :

$$Y_1 = \text{py1.1} \cdot X_1 + \text{py1.2} \cdot X_2 + e_1$$

Dimana :

$$Y_1 = \text{Kepuasan kerja}$$

$$X_1 = \text{Kepemimpinan}$$

$$X_2 = \text{Motivasi kerja}$$

$$\text{py1.1} = \text{Koefisien jalur } X_1$$

$$\text{py1.2} = \text{Koefisien jalur } X_2$$

$$e_1 = \text{Variabel yang tidak terungkap (error term)}$$

Persamaan substruktur 2 :

$$Y_2 = \text{py2.1} \cdot X_1 + \text{py2.2} \cdot X_2 + \text{py2.3} \cdot X_3 + e_1$$

Dimana :

$$Y_2 = \text{Kinerja}$$

$$X_1 = \text{Kepemimpinan}$$

$$X_2 = \text{Motivasi kerja}$$

$$X_3 = \text{Kepuasan kerja}$$

$$\text{py2.1} = \text{Koefisien jalur } X_1$$

$$\text{py2.2} = \text{Koefisien jalur } X_2$$

$$\text{py2.3} = \text{Koefisien jalur } X_3$$

$$e_1 = \text{Variabel yang tidak terungkap (error term)}$$

4.6.1. Analisis Jalur untuk Persamaan substruktur Pertama

Metode ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep. Pengaruh tersebut diuji dengan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$. Hal ini dapat diketahui dengan melakukan uji serempak dan uji parsial.

A. Uji Serempak (Uji F)

Pengujian hipotesis untuk uji serempak pada persamaan substruktur 1 adalah sebagai berikut:

$H_0: b_1, b_2 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep.

$H_1: b_1, b_2 \neq 0$ artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep.

Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Rumus untuk menentukan F_{hitung} (Pryatno: 2013) adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95%, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sedangkan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95%, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

B. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis untuk uji parsial pada persamaan substruktur 1 adalah sebagai berikut:

$H_0: b_1 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep.

$H_1: b_1 \neq 0$ artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep.

$H_0: b_2 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep.

$H_1: b_2 \neq 0$ artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep.

Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Rumus untuk menentukan F_{hitung} (Sanusi, 2011) adalah sebagai berikut:

$$t_1 = \frac{\rho_{X_u X_1}}{\sqrt{\frac{[1 - R_{X_u}^2(X_1 X_2 \dots X_k)] C_{11}}{(n - k - 1)}}$$

Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ pada tingkat kepercayaan 95%, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sedangkan jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ pada tingkat kepercayaan 95%, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

4.6.2. Analisis Jalur untuk Persamaan substruktur Kedua

Metode ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep. Pengaruh tersebut diuji dengan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$. Hal ini dapat diketahui dengan melakukan uji serempak dan uji parsial.

A. Uji Serempak (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2) dan kepuasan kerja (Y_1) secara serempak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y_2) pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep.

Pengujian hipotesis untuk uji serempak pada persamaan substruktur 2 adalah sebagai berikut:

$H_0: b_1, b_2, b_3 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep.

$H_1 : b_1, b_2, b_3 \neq 0$ artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95%, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sedangkan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95%, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

B. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis untuk uji parsial pada persamaan substruktur 1 adalah sebagai berikut:

$H_0: b_1 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep.

$H_1 : b_1, \neq 0$ artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep.

$H_0: b_2 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep.

$H_1 : b_2 \neq 0$ artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep.

$H_0: b_3 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep.

$H_1: b_3 \neq 0$ artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95%, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sedangkan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95%, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan (Pangkep) terletak di bagian barat dari Provinsi Sulawesi Selatan, dengan ibukota Pangkepene dan sebagai pusat pelayanan administratif wilayah bagi Kabupaten Pangkep. Berdasarkan letak astronomis, Kabupaten Pangkep berada pada 11.00' Bujur Timur dan 040.40' – 080.00' Lintang Selatan. Secara administratif luas wilayah Kabupaten Pangkep adalah 12.362 km² (setelah diadakan analisis Bakosurtanas) untuk wilayah laut seluas 11.464 km², dengan daratan seluas 898,29 km², dan panjang garis pantai di Kabupaten Pangkep yaitu 250 km yang membentang dari barat ke timur. Kabupaten Pangkepene terdiri dari 13 kecamatan, dimana 9 kecamatan untuk wilayah daratan dan 4 kecamatan pada wilayah kepulauan. Batas administratif dan batas fisik Kabupaten Pangkep adalah sebagai berikut :

1. Sebelah utara berbatasan dengan Kabupaten Barru;
2. Sebelah selatan berbatasan dengan Kabupaten Maros;
3. Sebelah timur berbatasan dengan Kabupaten Bone;
4. Sebelah barat berbatasan dengan pulau Kalimantan, pulau Jawa dan Madura, Pulau Nusa Tenggara dan Pulau Bali.

Secara garis besar wilayah daratan Kabupaten Pangkep ditandai dengan bentang alam wilayah dari daerah dataran rendah sampai pegunungan, dimana potensi cukup besar juga terdapat pada wilayah daratan Kabupaten Pangkep yaitu

ditandai dengan terdapatnya sumber daya alam berupa hasil tambang, seperti batu bara, marmer dan semen. Di samping itu potensi pariwisata alam yang mampu menambah pendapatan daerah. Kecamatan yang terletak pada wilayah daratan Kabupaten Pangkep terdiri dari: Kecamatan Pangkejene, Kecamatan Balocci, Kecamatan Bungoro, Kecamatan Labakkang, Kecamatan Ma'rang, Kecamatan Segeri, Kecamatan Minasa Te'ne, Kecamatan Tondong Tallasa, Kecamatan Mandalle.

Wilayah kepulauan Kabupaten Pangkep merupakan wilayah yang memiliki kompleksitas wilayah yang sangat urgen bagi pemerintah daerah, wilayah kepulauan Kabupaten Pangkep memiliki potensi wilayah yang sangat besar untuk dikembangkan secara lebih optimal, untuk mendukung perkembangan wilayah Kabupaten Pangkep. Kecamatan yang terletak di wilayah kepulauan antara lain: Kecamatan Liukang Tupabbiring, Kecamatan Liukang Tupabbiring Utara, Kecamatan Liukang Kalmas, Kecamatan Liukang Tangayya.

Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan berpenduduk sebanyak 367.371 jiwa pada tahun 2010. Secara keseluruhan kepadatan penduduk di Kabupaten Pangkep rata-rata sebesar 247 jiwa/km². Pada wilayah daratan kepadatan penduduknya adalah 335 jiwa/km², sedangkan pada wilayah kepulauan kepadatan penduduknya adalah 158 jiwa/km²

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep

Dinas Lingkungan Hidup merupakan perangkat daerah yang baru terbentuk efektif pada Januari 2017 dimana nomenklatur sebelumnya adalah Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sebagaimana tercantum pada Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah dan Peraturan Bupati Pangkajene dan Kepulauan Nomor 28 Tahun 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Sejalan dengan terbitnya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang diikuti oleh Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, dan diperkuat pula oleh Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia Nomor P.74/Menlhk/Setjen/Kum.1/2016 tentang Pedoman Nomenklatur Perangkat Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota yang Melaksanakan Urusan Pemerintahan Bidang Lingkungan Hidup dan Urusan Pemerintahan Bidang Kehutanan, maka nomenklatur perangkat daerah hendaknya disesuaikan menjadi Dinas Lingkungan Hidup.

Pemerintah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan telah menindaklanjuti amanat tersebut sehingga diterbitkan Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Penyusunan Organisasi Perangkat Daerah serta Peraturan Bupati Pangkajene dan Kepulauan Nomor 56 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Lingkungan Hidup sebagai dasar hukum pembentukan Dinas

Lingkungan Hidup sebagai unsur pelaksana urusan daerah yang menjadi kewenangan daerah bidang lingkungan hidup.

Untuk melaksanakan urusan daerah tersebut Dinas Lingkungan Hidup mempunyai tugas :

1. Melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dalam tugas pembantuan bidang lingkungan hidup;
2. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai bidang tugasnya.

Dalam menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud di atas, Dinas Lingkungan Hidup mempunyai fungsi :

1. Pengumpulan, pengelolaan dan pengendalian data berbentuk data base serta analisa data untuk menyusun program kegiatan;
2. Perencanaan strategis pada Dinas;
3. Perumusan kebijakan bidang Lingkungan Hidup;
4. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum bidang lingkungan hidup;
5. Pelaksanaan tata lingkungan, pengelolaan sampah dan limbah B3, pengendalian pencemaran dan kerusakan lingkungan hidup, serta penataan dan peningkatan kapasitas lingkungan hidup;
6. Evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan bidang lingkungan hidup;
7. Pelaksanaan Standar Pelayanan Minimal yang wajib dilaksanakan dalam bidang lingkungan hidup;
8. Penyelenggaraan urusan kesekretariatan pada Dinas;
9. Pembinaan UPT;
10. Pengkoordinasian, integrasi dan sinkronisasi kegiatan bidang lingkungan hidup di lingkup Pemerintah Daerah;
11. Pembinaan dan pelaksanaan kerjasama dengan masyarakat, lembaga pemerintah dan lembaga lainnya; dan

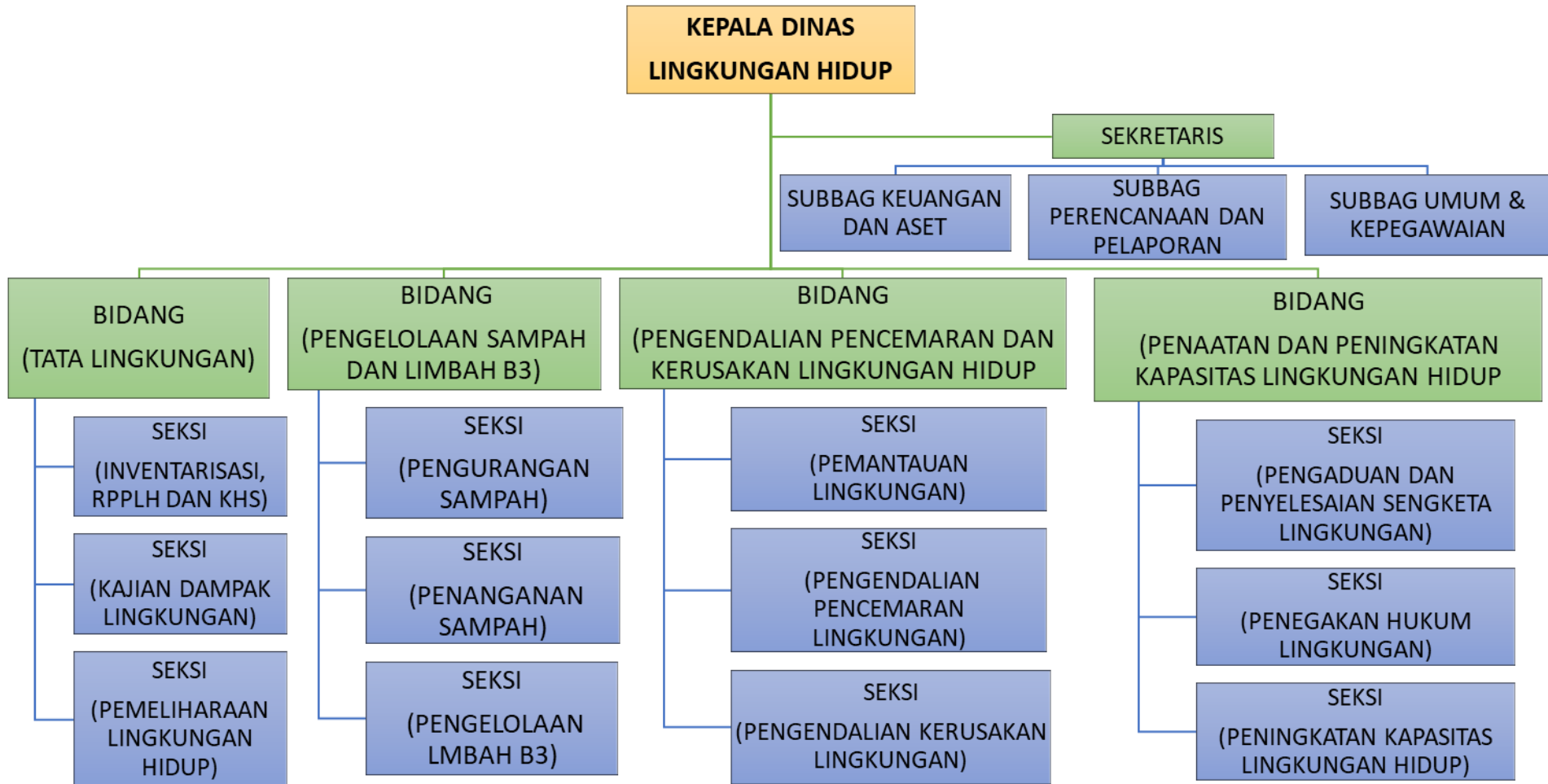
12. Pelaksanaan peraturan perundang-undangan bidang lingkungan hidup.

Struktur Organisasi Dinas Lingkungan Hidup berdasarkan Peraturan Bupati Pangkajene dan Kepulauan Nomor 56 Tahun 2017 terdiri dari :

1. Kepala Dinas;
2. Sekretariat;
 - a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
 - b. Sub Bagian Keuangan dan Aset;
 - c. Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan;
3. Bidang Tata Lingkungan;
 - a. Seksi Kajian Strategis Lingkungan;
 - b. Seksi Kajian Dampak Lingkungan;
 - c. Seksi Pemeliharaan Lingkungan Hidup;
4. Bidang Pengelolaan Sampah dan Limbah B3;
 - a. Seksi Pengurangan Sampah;
 - b. Seksi Penanganan Sampah;
 - c. Seksi Penanganan Limbah B3;
5. Bidang Pengendalian Pencemaran dan Kerusakan Lingkungan Hidup;
 - a. Seksi Pemantauan Kualitas Lingkungan;
 - b. Seksi Penanggulangan Pencemaran Lingkungan;
 - c. Seksi Pemulihan Lingkungan;
6. Bidang Penaatan dan Peningkatan Kapasitas Lingkungan Hidup;
 - a. Seksi Pengawasan Lingkungan;
 - b. Seksi Penanganan Pengaduan dan Penegakan Hukum Lingkungan;
 - c. Seksi Peningkatan Kapasitas Lingkungan Hidup;
7. UPT; dan
8. Kelompok Jabatan Fungsional

Gambar 5.1.1

Struktur Organisasi Dinas Lingkungan Hidup Kab. Pangkep



5.1.2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Berikut ini akan disajikan hasil pengujian validitas dan reliabilitas instrumen variabel kepemimpinan:

Tabel 5.1
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepemimpinan

Item	Korelasi	Kesimpulan
X _{1.1}	0,525	Valid
X _{1.2}	0,583	Valid
X _{1.3}	0,463	Valid
X _{1.4}	0,641	Valid
X _{1.5}	0,523	Valid
Koefisien <i>Cronbach Alpha</i> = 0,773 (Reliabel)		

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 5.1 terlihat bahwa ke 5 item pada variabel kepemimpinan (X₁) memiliki nilai korelasi keseluruhan di atas 0,297, sehingga seluruh Indikator pada variabel kepemimpinan dinyatakan valid. Demikian pula nilai koefisien *cronbach alpha* berada di atas 0.60 sehingga instrumen variabel kepemimpinan dinyatakan telah valid dan reliabel.

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas instrumen variabel motivasi kerja (X₂) dapat dilihat pada Tabel 5.2 berikut ini:

Tabel 5.2
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Item	Korelasi	Kesimpulan
X _{2.1}	0,594	Valid
X _{2.2}	0,445	Valid
X _{2.3}	0,436	Valid
X _{2.4}	0,630	Valid
X _{2.5}	0,390	Valid
Koefisien <i>Cronbach Alpha</i> = 0,742 (Reliabel)		

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 5.2 terlihat bahwa ke 5 item pada variabel motivasi kerja (X_2) memiliki nilai korelasi keseluruhan di atas 0,297, sehingga seluruh Indikator pada variabel motivasi kerja (X_2) dinyatakan valid. Demikian pula nilai koefisien *cronbach alpha* berada di atas 0.60 sehingga instrumen motivasi kerja (X_2) dinyatakan telah valid dan reliabel.

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas instrumen variabel kepuasan kerja (Y_1) dapat dilihat pada Tabel 5.3

Tabel 5.3
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan kerja

Item	Korelasi	Kesimpulan
Y _{1.1}	0,457	Valid
Y _{1.2}	0,429	Valid
Y _{1.3}	0,477	Valid
Y _{1.4}	0,471	Valid
Y _{1.5}	0,43	Valid
Koefisien <i>Cronbach Alpha</i> = 0,700 (Reliabel)		

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 5.3 terlihat bahwa ke 5 item pada variabel kepuasan kerja (Y_1) memiliki nilai korelasi keseluruhan di atas 0,297, sehingga seluruh Indikator pada variabel kepuasan kerja (Y_1) dinyatakan valid. Demikian pula nilai koefisien *cronbach alpha* berada di atas 0.60 sehingga instrumen variabel kepuasan kerja (Y_1) dinyatakan telah valid dan reliabel.

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas instrumen variabel kinerja pegawai (Y) dapat dilihat pada Tabel 5.4

Tabel 5.4
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Item	Korelasi	Kesimpulan
Y _{2.1}	0,555	Valid
Y _{2.2}	0,404	Valid
Y _{2.3}	0,451	Valid
Y _{2.4}	0,437	Valid
Y _{2.5}	0,568	Valid
Koefisien <i>Cronbach Alpha</i> = 0,735 (Reliabel)		

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 5.4 terlihat bahwa ke 5 item pada variabel kinerja pegawai (Y₂) memiliki nilai korelasi keseluruhan di atas 0,297, sehingga seluruh Indikator pada variabel kinerja pegawai (Y) dinyatakan valid. Demikian pula nilai koefisien *cronbach alpha* berada di atas 0.60 sehingga instrumen variabel kinerja pegawai (Y) dinyatakan telah valid dan reliabel.

5.1.3. Deskripsi Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 44 orang responden pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep sebagaimana dimaksud dalam metode penelitian, maka diperoleh beberapa karakteristik-karakteristik secara umum yaitu bahwa dari 44 orang responden tersebut sebagian besar adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 28 orang atau 63,6 persen dan sisanya sebanyak 16 orang atau sekitar 36,4 persen yang berjenis kelamin perempuan.

Untuk lebih jelasnya perbedaan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin tersebut dapat dilihat sebagaimana tabel berikut :

Tabel 5.5
Sebaran Responden menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	28	63,6
2.	Perempuan	16	36,4
	Total	44	100,0

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Tabel berikut ini akan memperlihatkan sebaran responden menurut kelompok umur yang ada pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep .

Tabel 5.6
Sebaran Responden menurut Usia

No	Kelompok Umur	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 35	5	11.4
2.	35 – 40	9	20.5
3.	41 – 45	11	25.0
4.	46 – 50	17	38.6
5.	> 50	7	15.9
	Total	44	100,0

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Dari tabel tersebut di atas terlihat bahwa kelompok umur yang terbanyak adalah antara umur 46 - 50 tahun dengan jumlah 17 orang responden atau sekitar 38,6 persen, sedangkan kelompok umur yang paling sedikit jumlahnya yaitu umur dibawah 35 tahun yang berjumlah 5 orang atau 11,4 persen. Adapun dari pengelompokan responden menurut umur maka umur termuda adalah 22 tahun dan umur tertua adalah 52 tahun.

Sebaran responden menurut masa kerjanya dapat dilihat sebagaimana tabel berikut :

Tabel 5.7
Sebaran Responden menurut Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 10	12	27,3
2.	10 – 15	7	15,9
3.	16 – 20	16	36,4
4.	21 – 25	9	20,5
	Total	44	100,0

Sumber : Data Primer Diolah

Apabila dilihat dari masa kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep maka pegawai yang paling lama masa kerjanya adalah 25 tahun, sedangkan masa kerja yang paling sedikit adalah 3 tahun. Dilihat dari distribusi responden menurut masa kerjanya maka masa kerjanya yang paling banyak jumlahnya yaitu 16 orang responden atau 36,4 persen adalah antara 16 sampai 20 tahun. Adapun masa kerja yang paling sedikit jumlahnya yaitu hanya terdapat 7 orang responden atau 15,9 persen adalah antara 10 sampai 15 tahun.

Berdasarkan uraian dan tabel distribusi frekuensi sebagaimana yang telah dijelaskan di atas, dapat diperoleh gambaran tentang profil dari responden yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini.

5.1.4. Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil pengumpulan data di lapangan melalui pengumpulan jawaban yang diperoleh dari responden maka diperoleh informasi kongkrit tentang

variabel-variabel penelitian yang dimaksud terdiri atas: variabel terikat (kinerja), variabel intervening (kepuasan kerja) dan Variabel bebas (kepemimpinan, dan motivasi kerja)

1. Kepemimpinan (X₁)

Gambaran distribusi frekuensi kepemimpinan dapat diurai pada tabel berikut :

Tabel 5.8

Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kepemimpinan

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden										Jumlah	
		1		2		3		4		5		6	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pemimpin di organisasi memberikan kepercayaan penuh kepada para pegawai.	0	0	0	0	9	20,5	17	38,6	18	40,9	44	100
2.	Pemimpin di organisasi memberikan pendelegasian tugas kepada para pegawai,	0	0	0	0	12	27,3	18	40,9	14	31,8	44	100
3.	Di organisasi terjadi hubungan komunikasi yang baik antar satu sama lain.	0	0	0	0	8	18,2	17	38,6	19	43,2	44	100
4.	Untuk setiap pengambilan keputusan, pimpinan melibatkan pegawai.	0	0	0	0	8	18,2	8	18,2	28	63,6	44	100
5.	Pimpinan di organisasi dalam pengambilan keputusan melihat kemampuan pegawai dalam melaksanakannya.	0	0	0	0	5	11,4	28	63,6	11	25	44	100

Sumber : Data Diolah, 2019

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = cukup setuju, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Berdasarkan Tabel 5.8, unsur item empiris pertama pegawai yakin bahwa pegawai dianggap sebagai bagian penting dari organisasi, dimana 40,9% responden menyatakan sangat setuju, 38,6% responden menyatakan setuju, kemudian 20,5% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua apabila pegawai memiliki gagasan positif maka gagasan pegawai, harus dapat diterima dimana 31,8% responden menyatakan sangat setuju, 40,9% responden menyatakan setuju, kemudian 27,3% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga para pegawai yakin bahwa, promosi kerja dan kenaikan pangkat dilakukan berdasarkan kemampuan dan prestasi pegawai, dimana 43,2% responden menyatakan sangat setuju, 38,6% responden menyatakan setuju, kemudian 18,2% responden menjawab cukup setuju, serta 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju..

Pada item empiris keempat organisasi memberikan peluang imbalan Yang adil kepada semua pegawai tanpa memperdulikan prestasi kerja, dimana 63,6% responden menyatakan sangat setuju, 18,2% responden menyatakan setuju, kemudian 18,2% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima organisasi memberikan imbalan atas prestasi dalam bentuk bonus/insentif kepada pegawai, dimana 25% responden menyatakan sangat setuju, 63,6% responden menyatakan setuju, kemudian 11,4% responden menjawab

cukup setuju, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

2. Motivasi kerja (X₂)

Gambaran distribusi frekuensi motivasi kerja dapat diurai pada tabel berikut :

Tabel 5.9

Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Motivasi kerja

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pegawai yakin bahwa pegawai dianggap sebagai bagian penting dari organisasi	0	0	0	0	4	9,1	22	50,0	18	40,9
2.	Apabila pegawai memiliki gagasan positif maka gagasan pegawai, harus dapat diterima.	0	0	0	0	9	20,5	15	34,1	20	45,5
3.	Para pegawai yakin bahwa, promosi kerja dan kenaikan pangkat dilakukan berdasarkan kemampuan dan prestasi pegawai.	0	0	0	0	12	27,3	10	22,7	22	50,0
4.	Organisasi memberikan peluang imbalan Yang adil kepada semua pegawai tanpa memperdulikan prestasi kerja	0	0	0	0	8	18,2	15	34,1	21	47,7
5.	Organisasi memberikan imbalan atas prestasi dalam bentuk bonus/insentif kepada pegawai	0	0	0	0	6	13,6	20	45,5	18	40,9

Sumber : Data Diolah, 2019

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = cukup setuju, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Berdasarkan Tabel 5.9, unsur item empiris pertama pegawai yakin bahwa pegawai dianggap sebagai bagian penting dari organisasi, dimana 40,9% responden menyatakan sangat setuju, 50,0% responden menyatakan setuju, kemudian 9,1%

responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua apabila pegawai memiliki gagasan positif maka gagasan. pegawai, harus dapat diterima dimana 45,5% responden menyatakan sangat setuju, 34,1% responden menyatakan setuju, kemudian 20,5% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga para pegawai yakin bahwa, promosi kerja dan kenaikan pangkat dilakukan berdasarkan kemampuan dan prestasi pegawai, dimana 50,0% responden menyatakan sangat setuju, 22,7% responden menyatakan setuju, kemudian 27,3% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat organisasi memberikan peluang imbalan yang adil kepada semua pegawai tanpa memperdulikan prestasi kerja, dimana 47,7% responden menyatakan sangat setuju, 34,1% responden menyatakan setuju, kemudian 18,2% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima organisasi memberikan imbalan atas prestasi dalam bentuk bonus/insentif kepada pegawai, dimana 40,9% responden menyatakan sangat setuju, 45,5% responden menyatakan setuju, kemudian 13,6% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

3. Kepuasan Kerja (Y₁)

Gambaran distribusi frekuensi kepemimpinan dapat diurai pada tabel berikut :

Tabel 5.10

Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden										Jumlah	
		1		2		3		4		5		6	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Gaji/penghasilan yang diberikan oleh organisasi sesuai dengan kinerja pegawai	0	0	0	0	8	18,2	20	45,5	16	36,3	44	100
2.	Sapaan atasan pada pegawai memberikan perasaan puas pada diri pegawai	0	0	0	0	10	22,7	19	43,2	15	34,1	44	100
3.	Dengan senang hati pegawai akan membantu rekan sekerja yang membutuhkan bantuan	0	0	0	0	6	13,6	15	34,1	23	52,3	44	100
4.	Pelatihan yang pegawai ikuti sangat didukung oleh sarana yang lengkap	0	0	0	0	10	22,7	13	29,6	21	47,7	44	100
5	pegawai merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk maju atau mengembangkan potensi	0	0	0	0	8	18,2	19	43,2	17	38,6	44	100

Sumber : Data Diolah, 2019

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = cukup setuju, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Berdasarkan Tabel 5.10 unsur item empiris pertama berupa gaji/penghasilan yang diberikan oleh organisasi sesuai dengan kinerja pegawai, dimana 36,3% responden menyatakan sangat setuju 45,5% responden menyatakan setuju, kemudian 18,2% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua sapaan atasan pada pegawai memberikan perasaan puas pada diri pegawai, dimana 34,1% responden menyatakan sangat setuju, 43,2% responden menyatakan setuju, kemudian 22,7% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga, dengan senang hati pegawai akan membantu rekan sekerja yang membutuhkan bantuan dimana 52,3% responden menyatakan sangat setuju, 34,1% responden menyatakan setuju, kemudian 13,6% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat berupa pelatihan yang pegawai ikuti sangat didukung oleh sarana yang lengkap, dimana 47,7% responden menyatakan sangat setuju, 29,5% responden menyatakan setuju, kemudian 22,7% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima pegawai merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk maju atau mengembangkan potensi, dimana 38,6% responden menyatakan sangat setuju, 43,2% responden menyatakan setuju, kemudian 18,2% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

4. Kinerja (Y₂)

Pada indikator kinerja dapat ditunjukkan sebagai berikut :

Tabel 5.11

Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kinerja

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden										Jumlah	
		1		2		3		4		5		6	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Target kerja agar selalu pegawai dapat dalam melaksanakan segala tugas dan tanggung jawab.	0	0	0	0	3	6,8	15	34,1	26	59,1	44	100
2.	Pegawai dapat bekerja tepat dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan harapan dari pimpinan.	0	0	0	0	6	13,6	17	36,6	21	47,8	44	100
3.	Dalam bekerja pegawai dapat melakukan komunikasi yang baik antar rekan kerja dalam melakukan pekerjaan team.	0	0	0	0	9	20,5	21	47,7	14	21,8	44	100
4.	Pegawai mengetahui seluruh hal yang harus dilakukan dari pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai	0	0	0	0	17	38,6	15	34,1	12	27,3	44	100
5.	Pegawai selalu bersemangat dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai.	0	0	0	0	5	11,4	17	38,6	22	50	44	100

Sumber : Data Diolah, 2019

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = cukup setuju, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Berdasarkan Tabel 5.8, pada item empiris pertama target kerja agar selalu pegawai dapat dalam melaksanakan segala tugas dan tanggung jawab, dimana 59,1% responden menyatakan sangat setuju, 34,1% responden menyatakan setuju, kemudian 6,8% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua pegawai dapat bekerja tepat dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan harapan dari pimpinan, dimana 47,8% responden menyatakan sangat setuju, 38,6% responden menyatakan setuju, kemudian 13,6% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga dalam bekerja pegawai dapat melakukan komunikasi yang baik antar rekan kerja dalam melakukan pekerjaan team, dimana 31,8% responden menyatakan sangat setuju, 47,7% responden menyatakan setuju, kemudian 20,5% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat pegawai mengetahui seluruh hal yang harus dilakukan dari pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai dimana 27,3% responden menyatakan sangat setuju, 34,1% responden menyatakan setuju, kemudian 38,6% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima pegawai selalu bersemangat dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai, dimana 50,0% responden menyatakan sangat setuju, 38,6% responden menyatakan setuju, kemudian 11,4%

responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

5.1.5. Hasil Pengujian Hipotesis

5.1.5.1. Hasil Pengujian Hipotesis Persamaan Substruktur Pertama

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep dapat dilihat dari persamaan jalur pertama.

Tabel 5.12.
Hasil Uji Persamaan Substruktur Pertama

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	3.069	2.117		1.449	.155		
1	X1	.423	.159	.440	2.652	.011	.307	3.255
	X2	.432	.178	.404	2.433	.019	.307	3.255

a. Dependent Variable: Y1

Sumber : Data Diolah 2019

Berdasarkan Tabel 5.12 dilihat bentuk persamaan substruktur pertama (pengaruh langsung) sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,440X_1 + 0,404X_2 + e_1$$

A. Menguji Koefisien Jalur

Pengujian koefisien jalur dilakukan dengan Uji t. Uji t dilakukan dengan membandingkan angka taraf signifikansi (sig) hasil perhitungan dengan taraf signifikansi 0,05 (5%).

B. Uji Kelayakan Model Persamaan Substruktur Pertama

Hasil pengujian dapat dilihat dari angka-angka perhitungan pada tabel 5.13. berikut ini:

Tabel. 5.13
Kelayakan Model (ANOVA) Persamaan Substruktur Pertama

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	86.956	2	43.478	38.563	.000 ^b
	Residual	46.226	41	1.127		
	Total	133.182	43			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data Diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 5.13, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 38,563 dan nilai signifikansi 0,000. Pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$, diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,22. Hal ini menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $38,563 > 3,22$ dan taraf signifikansi hasil penelitian $<$ taraf signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa variabel kepemimpinan dan variabel motivasi kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep, dengan demikian model anova layak dilanjutkan

C. Koefisien Determinasi (R-Square) Persamaan Substruktur Pertama

Untuk melihat pengaruh variabel kepemimpinan dan variabel-variabel motivasi kerja dan kepemimpinan secara serempak terhadap variabel kepuasan kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep dapat dilihat hasil

perhitungan dalam model *summary*, khususnya angka *R square* pada Tabel 5.14 berikut :

Tabel 5.14
 Nilai Koefisien Determinasi (R^2) Persamaan Jalur Pertama

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.808 ^a	.653	.636	1.06182	1.614

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

Sumber: Data Diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 5.14 dapat dilihat besarnya angka *R Square* (R^2) sebesar 0,653. Angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel kepemimpinan dan variabel motivasi kerja secara serempak terhadap variabel kepuasan kerja pegawai dengan cara menghitung koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,808 \times 100\%$$

$$KD = 65,3\%.$$

Koefisien Determinasi sebesar 0,653 berarti bahwa pengaruh variabel kepemimpinan dan variabel motivasi kerja terhadap variabel kepuasan kerja pegawai adalah sebesar 65,3%, sedangkan sisanya sebesar 34,7% (100% - 65,3%) dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan kata lain, bahwa variabel kepuasan kerja pegawai yang dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel kepemimpinan dan

variabel motivasi kerja adalah sebesar 65,3% dan sebesar 34,7% disebabkan oleh variabel lain di luar model.

D. Pengujian Secara Parsial Hipotesis pada Persamaan Substruktur Pertama (Uji t)

Pengujian ini dilakukan dengan menetapkan hipotesis sebagai berikut:

$H_0: b_1 = 0$, tidak ada hubungan positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan dengan variabel kepuasan kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep.

$H_1: b_1 \neq 0$, ada hubungan positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan dengan variabel kepuasan kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep.

$H_0: b_2 = 0$, tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja dengan variabel kepuasan kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep.

$H_1: b_2 \neq 0$, ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja dengan variabel kepuasan kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep.

Hasil pengujian menunjukkan, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sedangkan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Berdasarkan Tabel 5.12 diperoleh hasil pengujian hipotesis secara parsial sebagai berikut :

1. Pengaruh variabel kepemimpinan (X_1) terhadap variabel kepuasan kerja (Y_1).

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki t_{hitung}

sebesar 2,652 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,018. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, yaitu $2,652 > 2,018$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep.

2. Pengaruh variabel motivasi kerja (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y_1). Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki t_{hitung} sebesar 2,433 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,018. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, yaitu $2,433 > 2,018$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep.

5.1.5.2. Pengujian Hipotesis Persamaan Substruktur Kedua

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel kepemimpinan, variabel motivasi kerja dan variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep dapat dilihat pada persamaan jalur kedua atau pengaruh tidak langsung. Hasil analisis dapat dilihat pada Tabel 5.15. berikut.

Tabel 5.15

Hasil Uji Persamaan Substruktur Kedua

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.128	1.534		1.387	.173		
1 X1	.295	.122	.332	2.422	.020	.262	3.813
X2	.385	.134	.388	2.864	.007	.268	3.725
Y1	.224	.110	.242	2.031	.049	.347	2.881

a. Dependent Variable: Y2

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan tabel tersebut di atas dengan persamaan jalur kedua atau pengaruh tidak langsung sebagai berikut:

$$Y_2 = 0,332X_1 + 0,338X_2 + 0,242Y_1 + e_2$$

A. Menguji Koefisien Jalur

Pengujian koefisien jalur dilakukan dengan Uji t. Uji t dilakukan dengan membandingkan angka taraf signifikansi (sig) hasil perhitungan dengan taraf signifikansi 0,05 atau 5%.

B. Uji Kelayakan Model (ANOVA) Persamaan Substruktur Kedua

Hasil pengujian dapat dilihat dari angka-angka perhitungan pada tabel di bawah ini :

Tabel 5.16
Kelayakan Model (ANOVA) Persamaan Substruktur Kedua

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	91.734	3	30.578	54.322	.000 ^b
	Residual	22.516	40	.563		
	Total	114.250	43			

a. Dependent Variable: Y2

b. Predictors: (Constant), Y1, X2, X1

Sumber: Data Diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 5.16 dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 54,322 dan nilai signifikansi 0,000. Pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$ diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,026. Hal ini menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $54,322 > 2,026$ dan taraf signifikansi hasil penelitian $<$ taraf signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa variabel kepemimpinan, variabel motivasi kerja, dan variabel kepuasan kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep.

C. Koefisien Determinasi (*R-Square*) Persamaan Substruktur Kedua

Untuk melihat pengaruh variabel kepemimpinan, variabel motivasi kerja dan variabel kepuasan kerja secara serempak terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep dapat dilihat hasil perhitungan dalam model *summary*, khususnya angka *R Square* pada Tabel 5.17 berikut ini:

Tabel 5.17
Nilai Koefisien Determinasi (R^2) Persamaan Jalur Kedua

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.896 ^a	.803	.788	.75027	1.842

a. Predictors: (Constant), Y1, X2, X1

b. Dependent Variable: Y2

Sumber: Data Diolah 2019

Berdasarkan Tabel 5.17 dapat dilihat besarnya angka *R Square* (R^2) sebesar 0,803. Angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel kepemimpinan, variabel motivasi kerja, dan variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja pegawai dengan cara menghitung koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,896^2 \times 100\%$$

$$KD = 80,3\%$$

Koefisien Determinasi sebesar 80,3% berarti bahwa pengaruh variabel kepemimpinan, variabel motivasi kerja, dan variabel kepuasan kerja terhadap

variabel kinerja pegawai adalah sebesar 80,3%, sedangkan sisanya sebesar 19,7% (100% - 80,3%) dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan kata lain, bahwa variabel kinerja pegawai yang dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel kepemimpinan, variabel motivasi kerja dan variabel kepuasan kerja adalah sebesar 80,3% dan sebesar 19,7% disebabkan oleh variabel lain di luar model.

D. Pengujian Secara Parsial Hipotesis Persamaan Substruktur Kedua (Uji t)

Pengujian ini dilakukan dengan menetapkan hipotesis sebagai berikut:

$H_0: b_1 = 0$, tidak ada hubungan positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep.

$H_1: b_1 \neq 0$, ada hubungan positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep.

$H_0: b_2 = 0$, tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep

$H_1: b_2 \neq 0$, ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep.

$H_0: b_3 = 0$, tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep.

$H_1: b_3 \neq 0$, ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep.

Hasil pengujian menunjukkan, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sedangkan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Berdasarkan Tabel 5.15 diperoleh hasil pengujian hipotesis secara parsial sebagai berikut:

1. Pengaruh Variabel kepemimpinan (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y_2)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki t_{hitung} sebesar 2,422 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,018. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $2,422 > 2,018$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep.

2. Pengaruh variabel motivasi kerja (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y_2)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki t_{hitung} sebesar 2,864 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,018. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $2,864 > 2,018$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep.

3. Pengaruh variabel kepuasan kerja (Y_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y_2)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki t_{hitung} 2,031 sedangkan t_{tabel} 2,018. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, yaitu $2,031 < 2,018$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep.

Nilai koefisien determinasi total dalam penelitian ini diperoleh melalui nilai e (*error term*) pada persamaan substruktur pertama dan persamaan substruktur kedua sebagai berikut:

e_1 persamaan substruktur pertama :

$$e_1 = 0,653$$

e_2 persamaan substruktur kedua :

$$e_2 = 0,803.$$

Dengan demikian, nilai koefisien determinasi total (R^2) :

$$R^2 = 1 - (e_1^2 \times e_2^2)$$

$$R^2 = 1 - [(0,653)^2 \times (0,803)^2]$$

$$R^2 = 1 - (0,426 \times 0,645)$$

$$R^2 = 1 - 0,275 = 0,725$$

Nilai *R Square* total sebesar 0,725, artinya bahwa variabel kinerja yang dijelaskan kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening sebesar 72,5% dan sisanya 27,5% dijelaskan faktor lain di luar model misalnya budaya organisasi, lingkungan kerja, pelatihan dan faktor lainnya.

5.1.5.3. Analisis Pengaruh

Analisis pengaruh ditujukan untuk melihat seberapa kuat pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya baik secara langsung, maupun secara tidak langsung. Interpretasi akan hasil ini akan memberikan pemahaman yang jelas untuk pengambilan strategi yang tepat dalam peningkatan kinerja. Menurut kajian teoritis dan hasil pengujian hipotesis sebelumnya, bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki efek langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja pegawai.

A. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian tersebut terdiri dari:

1. Pengaruh variabel kepemimpinan terhadap variabel kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil pengujian koefisien jalur pada persamaan jalur pertama diperoleh angka koefisien jalur variabel kepemimpinan sebesar 0,440 sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep.

2. Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil pengujian koefisien jalur pada persamaan jalur pertama diperoleh angka koefisien jalur variabel motivasi kerja sebesar 0,404 sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep.

3. Pengaruh variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai .

Berdasarkan hasil pengujian koefisien jalur pada persamaan jalur kedua diperoleh angka koefisien jalur variabel kepemimpinan sebesar 0,332 sehingga dapat

disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep.

4. Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai .

Berdasarkan hasil pengujian koefisien jalur pada persamaan jalur kedua diperoleh angka koefisien jalur variabel motivasi kerja sebesar 0,338 sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep.

5. Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian koefisien jalur pada persamaan jalur kedua diperoleh angka koefisien jalur variabel kepuasan kerja sebesar 0,242 sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep.

B. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Pengaruh tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian tersebut terdiri dari:

1. Pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja melalui variabel kepuasan kerja pegawai.

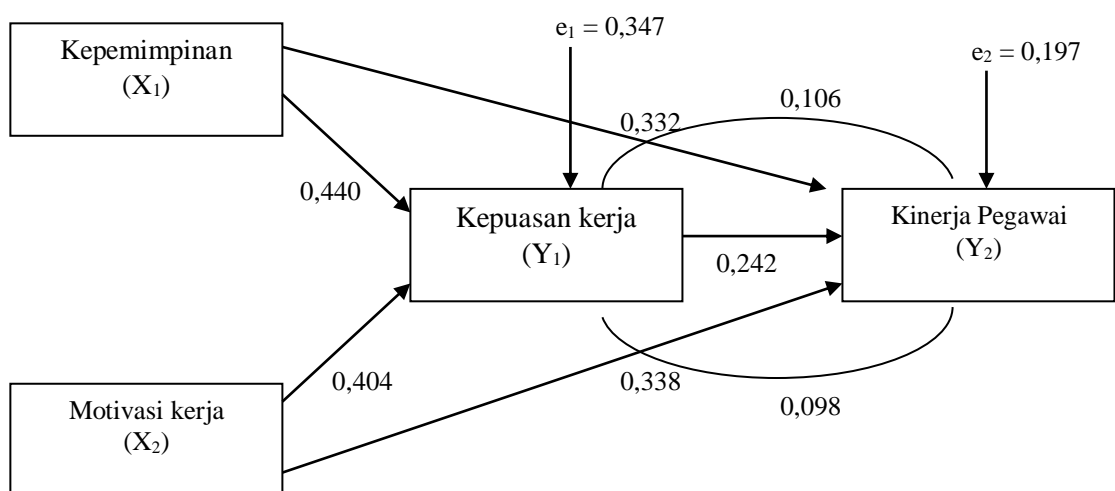
Berdasarkan hasil pengujian koefisien jalur pada persamaan jalur pertama dan kedua menunjukkan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, dimana pengaruh tersebut ditunjukkan hasil perkalian antara pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja yaitu $0,440 \times 0,242 = 0,106$. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja hanya mempunyai pengaruh

yang sangat kecil jika dibandingkan dengan pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 0,332.

2. Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja melalui variabel kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian koefisien jalur pada persamaan jalur pertama dan kedua menunjukkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, dimana pengaruh tersebut ditunjukkan hasil perkalian antara pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja yaitu $0,404 \times 0,242 = 0,098$. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja hanya mempunyai pengaruh yang sangat sedikit jika dibandingkan dengan pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 0,338.

Pengaruh langsung dan tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 5.2.

Hasil Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

$$\text{Persamaan Substruktur 1} = Y_1 = 0,440X_1 + 0,404X_2 + e_1$$

$$\text{Persamaan Substruktur 2} = Y_2 = 0,332X_1 + 0,338X_2 + 0,242Y_1 + e_2$$

C. Pengaruh Total (*Total Effect*)

Pengaruh total dari variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian tersebut terdiri dari:

1. Pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui variabel kepuasan kerja.

Berdasarkan pengujian koefisien jalur pada persamaan substruktur pertama dan persamaan substruktur kedua dapat diketahui pengaruh total yang merupakan hasil penjumlahan antara pengaruh variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja dan pengaruh variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja melalui variabel kepuasan kerja yaitu $0,332 + 0,106 = 0,438$. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh keseluruhan dari variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja melalui variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,438 atau 43,8% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

2. Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai melalui variabel kepuasan kerja.

Berdasarkan pengujian persamaan jalur pada persamaan pertama dan kedua dapat diketahui pengaruh total yang merupakan hasil penjumlahan antara pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja dan pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja melalui variabel kepuasan kerja yaitu $0,338 + 0,098 = 0,436$. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh keseluruhan dari variabel motivasi

kerja terhadap variabel kinerja melalui variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,436 atau 43,6% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

5.2. Pembahasan Hasil Penelitian

5.2.1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep

Berdasarkan hasil pengujian koefisien jalur pada persamaan jalur pertama diperoleh angka koefisien jalur variabel kepemimpinan sebesar 0,440 sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep.

Gambaran deskripsi kepemimpinan terlihat bahwa unsur item empiris empiris pertama pegawai yakin bahwa pegawai dianggap sebagai bagian penting dari organisasi, dimana 40,9% responden menyatakan sangat setuju, 38,6% responden menyatakan setuju, kemudian 20,5% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada item empiris kedua apabila pegawai memiliki gagasan positif maka gagasan pegawai, harus dapat diterima dimana 31,8% responden menyatakan sangat setuju, 40,9% responden menyatakan setuju, kemudian 27,3% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada item empiris ketiga para pegawai yakin bahwa, promosi kerja dan kenaikan pangkat dilakukan berdasarkan kemampuan dan prestasi pegawai, dimana 43,2% responden menyatakan sangat setuju, 38,6% responden menyatakan setuju, kemudian 18,2% responden menjawab cukup setuju, serta 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada item empiris keempat organisasi memberikan

peluang imbalan Yang adil kepada semua pegawai tanpa memperdulikan prestasi kerja, dimana 63,6% responden menyatakan sangat setuju, 18,2% responden menyatakan setuju, kemudian 18,2% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada item empiris kelima organisasi memberikan imbalan atas prestasi dalam bentuk bonus/insentif kepada pegawai, dimana 18,2% responden menyatakan sangat setuju, 63,6% responden menyatakan setuju, kemudian 11,4% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pengaruh variabel kepemimpinan (X_1) terhadap variabel kepuasan kerja (Y_1). Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki t_{hitung} sebesar 2,652 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,018. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $2,652 > 2,018$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep.

5.2.2. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep

Berdasarkan hasil pengujian koefisien jalur pada persamaan jalur pertama diperoleh angka koefisien jalur variabel motivasi kerja sebesar 0,404 sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep.

Gambaran deskripsi motivasi kerja meliputi, unsur item empiris pertama pegawai yakin bahwa pegawai dianggap sebagai bagian penting dari organisasi,

dimana 40,9% responden menyatakan sangat setuju, 50,0% responden menyatakan setuju, kemudian 9,1% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada item empiris kedua apabila pegawai memiliki gagasan positif maka gagasan pegawai, harus dapat diterima dimana 45,5% responden menyatakan sangat setuju, 34,1% responden menyatakan setuju, kemudian 20,5% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada item empiris ketiga para pegawai yakin bahwa, promosi kerja dan kenaikan pangkat dilakukan berdasarkan kemampuan dan prestasi pegawai, dimana 50,0% responden menyatakan sangat setuju, 22,7% responden menyatakan setuju, kemudian 27,3% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada item empiris keempat organisasi memberikan peluang imbalan yang adil kepada semua pegawai tanpa memperdulikan prestasi kerja, dimana 47,7% responden menyatakan sangat setuju, 34,1% responden menyatakan setuju, kemudian 18,2% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada item empiris kelima organisasi memberikan imbalan atas prestasi dalam bentuk bonus/insentif kepada pegawai, dimana 40,9% responden menyatakan sangat setuju, 45,5% responden menyatakan setuju, kemudian 13,6% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pengaruh variabel motivasi kerja (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y_1). Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki t_{hitung} sebesar 2,433 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,018. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$,

yaitu $2,433 > 2,018$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep.

5.2.3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep

Berdasarkan hasil pengujian koefisien jalur pada persamaan jalur kedua diperoleh angka koefisien jalur variabel kepemimpinan sebesar 0,332 sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep.

Masasa

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki t_{hitung} sebesar 2,422 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,018. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $2,422 > 2,018$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep.

5.2.4. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep

Berdasarkan hasil pengujian koefisien jalur pada persamaan jalur kedua diperoleh angka koefisien jalur variabel motivasi kerja sebesar 0,338 sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki t_{hitung} sebesar 2,864 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,018. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $2,864 > 2,018$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep.

5.2.5. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep

Berdasarkan hasil pengujian koefisien jalur pada persamaan jalur kedua diperoleh angka koefisien jalur variabel kepuasan kerja sebesar 0,242 sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep.

Gambaran kepuasan kerja dideskripsikan sebagai berikut unsur item empiris pertama berupa gaji/penghasilan yang diberikan oleh organisasi sesuai dengan kinerja pegawai, dimana 36,4% responden menyatakan sangat setuju 45,5% responden menyatakan setuju, kemudian 18,2% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada item empiris kedua sapaan atasan pada pegawai memberikan perasaan puas pada diri pegawai, dimana 34,1% responden menyatakan sangat setuju, 43,2% responden menyatakan setuju, kemudian 22,7% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada item empiris ketiga, dengan senang hati pegawai akan membantu rekan sekerja yang membutuhkan bantuan dimana 52,3% responden menyatakan sangat setuju, 34,1%

responden menyatakan setuju, kemudian 13,6% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada item empiris keempat berupa pelatihan yang pegawai ikuti sangat didukung oleh sarana yang lengkap, dimana 47,7% responden menyatakan sangat setuju, 29,5% responden menyatakan setuju, kemudian 22,7% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada item empiris kelima pegawai merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk maju atau mengembangkan potensi, dimana 38,6% responden menyatakan sangat setuju, 43,2% responden menyatakan setuju, kemudian 18,2% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki t_{hitung} 2,031 sedangkan t_{tabel} 2,018. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, yaitu $2,031 < 2,018$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep.

5.2.6. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep

Berdasarkan hasil pengujian koefisien jalur pada persamaan jalur pertama dan kedua menunjukkan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, dimana pengaruh tersebut ditunjukkan hasil perkalian antara pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja yaitu $0,440 \times 0,242 = 0,106$. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh

kepemimpinan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja hanya mempunyai pengaruh yang sangat kecil jika dibandingkan dengan pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 0,332.

5.2.7. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep

Gambaran kinerja pegawai dideskripsikan sebagai berikut pada item empiris pertama target kerja agar selalu pegawai dapat dalam melaksanakan segala tugas dan tanggung jawab, dimana 59,1% responden menyatakan sangat setuju, 34,1% responden menyatakan setuju, kemudian 6,8% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada item empiris kedua pegawai dapat bekerja tepat dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan harapan dari pimpinan, dimana 47,7% responden menyatakan sangat setuju, 38,6% responden menyatakan setuju, kemudian 13,6% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada item empiris ketiga dalam bekerja pegawai dapat melakukan komunikasi yang baik antar rekan kerja dalam melakukan pekerjaan team, dimana 31,8% responden menyatakan sangat setuju, 47,7% responden menyatakan setuju, kemudian 20,5% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada item empiris keempat pegawai mengetahui seluruh hal yang harus dilakukan dari pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai dimana 27,3% responden menyatakan sangat setuju, 34,1% responden menyatakan setuju, kemudian 38,6% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada item empiris kelima

pegawai selalu bersemangat dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai, dimana 50,0% responden menyatakan sangat setuju, 38,6% responden menyatakan setuju, kemudian 11,4% responden menjawab cukup setuju, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil pengujian koefisien jalur pada persamaan jalur pertama dan kedua menunjukkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, dimana pengaruh tersebut ditunjukkan hasil perkalian antara pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja yaitu $0,404 \times 0,242 = 0,098$.

Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja hanya mempunyai pengaruh yang sangat sedikit jika dibandingkan dengan pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 0,338.

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian yang telah dikemukakan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep.
6. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan sebagai variabel intervening pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep.
7. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan sebagai variabel intervening pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep.

6.2. Saran

Dari temuan penelitian ini, maka beberapa saran yang dapat diajukan oleh peneliti antara lain:

1. Kepemimpinan yang baik dan benar sangat diperlukan oleh pegawai/karyawan sebagai panutan untuk menjadi orang yang sukses dan dapat menerapkan perilaku pemimpin yang baik ketika mereka dapat menjadi posisi sebagai pemimpin, pemimpin yang baik dapat memberikan keuntungan sendiri bagi perusahaan karena karyawan mampu memberikan kinerja yang bagus kepada organisasi/perusahaan sehingga memberikan dampak yang positif bagi kinerja perusahaan berdasarkan temuan dari penelitian ini.
2. Motivasi memiliki pengaruh positif yang besar terhadap kinerja pegawai/karyawan, oleh karena itu penting sekali bagi pimpinan agar dapat menciptakan dan rnebangkitkan motivasi yang kuat bagi pegawai/karyawannya. seperti yang dihasilkan dalam penelitian ini,
3. Pimpinan/manajemen seharusnya memberikan target kerja sehingga karyawan merasa tertantang dan tidak jenuh/bosan, membuka dan memberikan jaminan jenjang karier bagi pegawai/karyawan sehingga mereka merasa masa depannya terjamin selama bekerja di Organisasi/perusahaan, serta memberikan peluang yang sarna bagi semua pegawai/karyawan untuk maju dan berprestasi. Jika memang pegawai/karyawan tersebut telah menunjukkan prestasinya, maka organisasi/perusahaan juga harus dapat memberikan penghargaan berupa reward, bonus, kenaikan jabatan, atau

kenaikan gaji. Jika faktor-faktor motivasi ini terpenuhi dalam diri pegawai/karyawan maka kinerja mereka pun akan meningkat.

4. Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep, agar lebih ditingkatkan aspek profesionalismenya dengan mengikutsertakan mereka pada diklat umum maupun teknis yang sesuai dengan bidang pekerjaannya agar mereka lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.
5. Pimpinan/ Manajemen harus dapat lebih mengerti dan memahami apa yang dibutuhkan para pegawai/karyawan dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat karyawan merasa lebih puas, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai/karyawan.
6. Kinerja pegawai juga hendaknya diperhatikan agar kinerja karyawan semakin meningkat. Hal yang perlu diperhatikan dalam aspek peningkatan kinerja pegawai adalah pegawai agar lebih mampu berperan aktif di organisasi.
7. Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan variabel-variabel dalam penelitian ini, karena masih terdapat variabel lain yang belum disertakan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- As'ad S. Moh. 2013. *Sumber Daya Manusia*, edisi keempat, Liberty: Yogyakarta
- Baltaci, Furkan *et all*. 2012. *The Effects of Leadership On Job Satisfaction (Visionary Leadership, Transformational Leadership, Transactional Leadership)*. 3rd International Symposium on Sustainable Development. May. pp.220-226.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga: Jakarta.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Suprayetno, Agus. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*, *JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN*, VOL.10, NO. 2, SEPTEMBER 2013: 124-135
- Davis, Keith, & Jhon W.Newstrom. 2010. *Perilaku dalam organisasi, Edisi Ketujuh, Alih Bahasa Agus Darma, Erlangga: Jakarta.*
- Dessler, Gary. 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1, Edisi Kesepuluh, Alih Bahasa : Paramita Rahayu, PT. Indeks, Jakarta.
- Dubrin, Andrew J. 2015. *Leadership (Terjemahan)*. Edisi Kedua. Jakarta: Prenada Media.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Keempat, Semarang: Penerbit BP-Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L, Ivancevich, Jhon M, dan Donnelly Jr, James H. 2013. *Perilaku Organisasi, Struktur, Proses, Edisi kelima Alih Bahasa Djoerban Wahid, Erlangga: Jakarta.*
- Gomes, F. Cardoso. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2013. *Manajemen*, Cetakan Kedelapanbelas, J iiiii BPFYogyakarta, Yogyakarta.
- Haryani. 2010. *Analisis Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT ARISAMANDIRI PRATAM*,. *ejurnal.stiedharmaputra-smg.ac.id*, Vol 17, No 28.

- Hasibuan, SP, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Kesepuluh. Jakarta: Bumi Aksara.
- Khalid, Khalizani, *et all.* 2011. The Impact of Rewards and Motivation on Job Satisfaction in Water Utility Industry. *2011 International Conference on Financial Management and Economics*. Vol 11. PP. 35-41.
- Lubis, Khairul Akhir. 2013. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan*. Tesis.
- Luthans, Fred. 2011. *Perilaku organisasi*, Edisi 10, ANDI, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*, Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- _____. 2014. *Manajemen Sumber Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Penerbit Remaja Rosda Karya*.
- Martoyo, Susilo. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Mathis, Robert.L & Jackson, John H. 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerjemah: Diana Angelica, Salemba Empat, Jakarta.
- Nawawi Hadari. 2010. *Administrasi Personel Untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*, Jakarta.Haji Intermedia.
- Nimran, Umar. 2014. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Ketiga. CV Mitra Media. Surabaya
- Priyatno, Dwi. 2013. *Mandiri Belajar SPSS Untuk Analisis Data dan Uji Statistik*, Mediakom.
- Raymond A. Noe, John R. Hollenbeck, Barry Gerhart, Patrick M. Wright. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku 1, Edisi 6, Salemba Empat, Jakarta.
- Raharjo, Susilo Toto dan Nafisah, Durrotun. 2011, *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Departemen Agama Kabupaten Kendal dan Departemen Agama Kota Semarang)*. Jurnal Studi Manajemen dan organisasi. Juli. Vol 3 No 2 Hlm 69-81.
- Rivai, Veithzal. 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2013. *Perilaku Organisasi* buku I. Alih Bahasa: Diana Angelica, Jakarta: Salemba Empat.

- _____ . 2015 *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, Edisi kelima. Erlangga, Jakarta.
- Simamora. 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III, Aditama Media, Yogyakarta.
- Siswanto, Bejo. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif Dan Operasional*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Utomo, Sulityo Budi. 2010. *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Berkat Cipta Karya Nusantara Surabaya. Jurnal Akuntansi , Manajemen Bisnis dan Sektor Publik (JAMBSP). Juni, Vol 6 No 3 Hlm:376-393.*

LAMPIRAN

Lampiran 1.

KUESIONER PENELITIAN

Kepada:

Yth, Bapak/Ibu Pegawai Dinas Lingkungan Hidup
Kabupaten Pangkep
di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan adanya penelitian dalam rangka penyusunan Tesis pada Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar yang berjudul “PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN PANGKEP”, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu sejenak untuk mengisi angket ini.

Jawaban Bapak/Ibu tidak mempengaruhi penilaian kinerja anda. Tidak ada jawaban yang benar atau salah dan sesuai dengan kode etik penelitian, maka semua data dijamin kerahasiaannya. Jangan berpikir terlalu rumit, saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan lebih leluasa sesuai dengan apa yang dirasakan dan dialami, bukan berdasarkan seharusnya.

Saya sangat menghargai atas segala partisipasi dan ketulusan Bapak/Ibu dalam menjawab kuesioner ini dan saya sangat berterima kasih atas semua kerjasamanya.

Petunjuk Penelitian

1. Isilah identitas dengan benar dan lengkap pada tempat yang telah disediakan
2. Isilah semua nomor dalam angket ini dan jangan sampai ada yang terlewatkan
3. Berilah tanda checklist (✓) pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling dialami
4. Jawablah setiap bagian kuesioner sesuai dengan petunjuk pengisian yang ada

Hormat Saya,

Peneliti

SYAMSUDDIN
2017.MM.2.0883

A. Identitas Responden

1. Nama : (bisa tidak diisi)
2. Jenis Kelamin : Pria/Wanita
3. Usia :
4. Lama Bekerja :
5. Pendidikan :

B. Isilah jawaban berikut sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu alami dengan cara memberi tanda checklist(√) pada kolom yang tersedia. Adapun makna dari tanda tersebut adalah sebagai berikut:

- SS = Sangat Setuju
- S = Setuju
- RR = Ragu-Ragu
- TS = Tidak Setuju
- STS = Sangat Tidak Setuju

NO	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
KEPEMIMPINAN (X₁)						
1.	Pemimpin di organisasi memberikan kepercayaan penuh kepada para pegawai.					
2.	Pemimpin di organisasi memberikan pendelegasian tugas kepada para pegawai,					
3.	Di organisasi terjadi hubungan komunikasi yang baik antar satu sama lain.					
4.	Untuk setiap pengambilan keputusan, pimpinan melibatkan pegawai.					
5.	Pimpinan di organisasi dalam pengambilan keputusan melihat kemampuan pegawai dalam melaksanakannya.					
MOTIVASI KERJA (X₂)						
1.	Pegawai yakin bahwa pegawai dianggap sebagai bagian penting dari organisasi					
2.	Apabila pegawai memiliki gagasan positif maka gagasan. pegawai, harus dapat diterima.					
3.	Para pegawai yakin bahwa, promosi kerja dan kenaikan pangkat dilakukan berdasarkan kemampuan dan prestasi pegawai.					

4.	Organisasi memberikan peluang imbalan Yang adil kepada semua pegawai tanpa memperdulikan prestasi kerja					
5.	Organisasi memberikan imbalan atas prestasi dalam bentuk bonus/insentif kepada pegawai					
KEPUASAN KERJA (Y ₁)						
1.	Gaji/penghasilan yang diberikan oleh organisasi sesuai dengan kinerja pegawai					
2.	Sapaan atasan pada pegawai memberikan perasaan puas pada diri pegawai					
3.	Dengan senang hati pegawai akan membantu rekan sekerja yang membutuhkan bantuan					
4.	Pelatihan yang pegawai ikuti sangat didukung oleh sarana yang lengkap dengan dukungan promosi bagi mereka yang berprestasi					
5.	Pegawai merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk maju atau mengembangkan potensi dengan imbalan atau gaji yang sesuai dengan peraturan					
KINERJA (Y ₂)						
1.	Target kerja agar selalu pegawai dapat dalam melaksanakan segala tugas dan tanggung jawab sesuai kuantitas kerja					
2.	Pegawai dapat bekerja tepat dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan harapan dari pimpinan berdasarkan kualitas kerja					
3.	Dalam bekerja pegawai dapat melakukan komunikasi yang baik antar rekan kerja dalam melakukan pekerjaan team (kerjasama)					
4.	Pegawai mengetahui seluruh hal yang harus dilakukan dari pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai dengan penuh keandalan					
5.	Pegawai selalu bersemangat dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai berdasarkan inisiatif pegawai.					

“ TERIMA KASIH ”

Lampiran 2.

Tabulasi Data Responden Hasil Kuesioner Penelitian

KEPEMIMPINAN (X1)						
RESPONDEN	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
1	3	4	4	3	3	17
2	4	5	4	3	4	20
3	5	4	3	4	4	20
4	5	3	4	5	4	21
5	5	4	3	5	5	22
6	3	4	4	5	5	21
7	5	3	4	5	5	22
8	3	4	5	5	4	21
9	5	3	3	5	4	20
10	4	5	5	5	2	21
11	3	4	4	5	5	21
12	4	5	5	5	5	24
13	3	4	3	5	4	19
14	5	4	5	3	4	21
15	3	3	5	5	4	20
16	4	3	3	3	5	18
17	5	5	4	5	4	23
18	5	3	4	5	4	21
19	4	5	5	3	2	19
20	4	5	4	5	5	23
21	5	4	3	5	4	21
22	4	3	5	5	3	20
23	5	5	4	5	4	23
24	5	4	5	5	4	23

KEPEMIMPINAN (X1)						
RESPONDEN	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
25	3	4	4	4	3	18
26	4	5	5	5	4	23
27	5	4	5	5	4	23
28	5	5	5	3	4	22
29	5	3	4	5	4	21
30	4	4	5	5	2	20
31	4	3	4	4	4	19
32	5	5	4	5	4	23
33	4	5	5	3	4	21
34	4	5	3	3	4	19
35	4	4	5	5	4	22
36	4	4	5	5	3	21
37	3	3	3	4	4	17
38	5	4	5	5	4	23
39	4	5	5	5	4	23
40	3	4	4	4	3	18
41	5	5	5	5	4	24
42	5	4	4	4	5	22
43	4	3	5	4	4	20
44	4	3	4	4	4	19
Jumlah	185	178	187	196	173	919

MOTIVASI KERJA (X2)

RESPONDEN	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
1	4	3	5	4	5	21
2	3	4	4	5	4	20
3	5	4	4	4	4	21
4	3	4	4	5	4	20
5	4	5	5	3	5	22
6	5	5	3	5	4	22
7	4	5	5	5	4	23
8	4	3	5	4	5	21
9	4	5	5	3	3	20
10	4	4	5	5	5	23
11	5	5	3	4	4	21
12	5	4	5	5	4	23
13	4	4	3	4	5	20
14	5	5	3	5	4	22
15	3	5	5	4	4	21
16	4	3	3	4	5	19
17	4	5	5	5	4	23
18	5	5	4	3	4	21
19	4	3	5	4	5	21
20	4	5	5	5	5	24
21	5	5	4	3	4	21
22	5	4	3	3	4	19
23	4	4	5	5	5	23
24	5	5	5	5	4	24
25	5	4	4	3	3	19
26	4	5	5	4	5	23
27	4	5	5	5	4	23

MOTIVASI KERJA (X2)						
RESPONDEN	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
28	5	5	4	4	4	22
29	5	4	5	5	3	22
30	4	4	3	4	5	20
31	5	5	3	5	4	22
32	4	5	5	5	4	23
33	4	3	5	4	5	21
34	4	3	3	3	5	18
35	5	5	4	5	3	22
36	4	3	5	4	5	21
37	4	3	3	5	3	18
38	5	5	4	5	4	23
39	5	4	5	5	5	24
40	4	4	3	5	3	19
41	5	5	5	3	5	23
42	5	4	5	5	4	23
43	3	4	3	4	5	19
44	4	3	4	4	5	20
Jumlah	190	187	186	189	188	940

KEPUASAN KERJA (Y1)

RESPONDEN	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1
1	4	3	3	4	4	18
2	3	4	4	5	4	20
3	5	4	4	5	4	22
4	5	4	3	3	4	19
5	4	5	4	3	5	21
6	5	4	4	3	4	20
7	5	4	5	5	4	23
8	4	3	5	5	5	22
9	3	4	4	5	3	19
10	3	5	5	5	3	21
11	4	4	5	4	5	22
12	4	5	5	5	4	23
13	3	4	4	3	4	18
14	4	4	5	5	5	23
15	5	5	5	4	4	23
16	5	4	3	3	4	19
17	4	5	5	4	5	23
18	3	5	4	5	5	22
19	4	3	5	4	5	21
20	4	5	5	4	5	23
21	4	3	4	5	5	21
22	5	3	4	3	4	19
23	5	4	5	5	4	23
24	4	4	5	5	5	23
25	4	5	3	3	5	20
26	3	5	5	5	5	23
27	5	4	5	4	4	22
28	4	3	5	5	5	22

KEPUASAN KERJA (Y1)						
RESPONDEN	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1
29	5	5	4	5	4	23
30	5	4	5	4	4	22
31	4	5	4	3	3	19
32	3	4	4	5	5	21
33	4	3	3	5	5	20
34	4	3	4	4	3	18
35	4	5	5	4	3	21
36	3	4	5	5	4	21
37	5	4	3	3	3	18
38	5	5	4	4	5	23
39	5	4	5	5	4	23
40	4	5	5	3	3	20
41	5	5	5	5	4	24
42	5	4	5	5	4	23
43	4	3	5	4	3	19
44	4	3	4	4	5	20
JUMLAH	184	181	193	187	185	930

KINERJA (Y2)						
RESPONDEN	Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5	Y2
1	4	5	4	3	4	20
2	3	4	4	3	5	19
3	5	5	4	4	4	22
4	5	4	4	3	5	21
5	4	5	4	5	5	23
6	5	5	4	4	4	22
7	5	4	4	5	4	22
8	5	4	4	4	5	22
9	4	4	4	3	5	20
10	5	4	4	4	5	22
11	4	5	5	5	4	23
12	4	5	4	5	5	23
13	5	3	4	3	4	19
14	5	4	5	3	5	22
15	4	5	4	3	5	21
16	5	5	3	4	3	20
17	5	4	5	5	4	23
18	5	4	5	4	4	22
19	5	5	4	4	3	21
20	5	5	5	4	5	24
21	4	5	3	4	4	20
22	4	4	3	3	5	19
23	5	5	4	5	4	23
24	5	4	5	3	5	22
25	4	5	4	3	3	19
26	5	5	5	4	5	24
27	5	4	5	5	4	23

KINERJA (Y2)						
RESPONDEN	Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5	Y2
28	5	4	5	4	4	22
29	5	5	4	4	4	22
30	5	5	3	4	3	20
31	4	5	4	3	4	20
32	4	5	5	3	5	22
33	5	3	5	3	4	20
34	5	3	5	3	3	19
35	4	4	4	5	5	22
36	5	5	4	3	5	22
37	3	4	3	3	4	17
38	4	4	5	5	4	22
39	4	5	4	5	5	23
40	3	3	3	5	5	19
41	5	5	3	5	5	23
42	5	3	5	4	5	22
43	4	4	3	4	5	20
44	5	3	3	3	5	19
Jumlah	199	191	181	171	193	935

Lampiran 3.

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL

Uji Validitas dan Reliabilitas X1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	44	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	44	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.774	.773	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	15.6818	9.524	.525	.347	.740
X1.2	15.7727	9.482	.583	.396	.721
X1.3	15.6591	10.183	.468	.314	.757
X1.4	15.3636	8.237	.641	.522	.698
X1.5	15.9773	9.465	.523	.501	.741

Uji Validitas dan Reliabilitas X2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	44	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	44	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.723	.742	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	16.5000	5.651	.594	.507	.656
X2.2	16.8636	5.144	.445	.418	.692
X2.3	16.7273	4.947	.436	.329	.701
X2.4	16.4773	4.813	.630	.518	.617
X2.5	16.7955	5.376	.390	.302	.713

Uji Validitas dan Reliabilitas Y1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	44	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	44	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.698	.700	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	15.5909	7.131	.457	.329	.650
Y1.2	15.7955	6.818	.429	.238	.659
Y1.3	15.4091	6.526	.477	.311	.639
Y1.4	15.5000	6.163	.471	.321	.643
Y1.5	15.9773	6.720	.443	.353	.653

Uji Validitas dan Reliabilitas Y2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	44	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	44	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.730	.735	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y2.1	17.5909	5.131	.555	.334	.660
Y2.2	17.5455	5.463	.469	.277	.692
Y2.3	17.5000	5.605	.451	.280	.698
Y2.4	17.6591	4.835	.437	.235	.714
Y2.5	17.5227	4.860	.568	.382	.651

Lampiran 4

Deskripsi Variabel Penelitian

Descriptive Statistics					
VARIABEL	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	44	3,00	5,00	4,2045	,76492
X1.2	44	3,00	5,00	4,0455	,77623
X1.3	44	3,00	5,00	4,2500	,75097
X1.4	44	3,00	5,00	4,4545	,79107
X1.5	44	2,00	5,00	3,9318	,75937
X1	44	17,00	24,00	20,8864	1,83272
X2.1	44	3,00	5,00	4,3182	,63878
X2.2	44	3,00	5,00	4,2500	,78132
X2.3	44	3,00	5,00	4,2273	,85898
X2.4	44	3,00	5,00	4,2955	,76492
X2.5	44	3,00	5,00	4,2727	,69428
X2	44	18,00	24,00	21,3636	1,64375
Y1.1	44	3,00	5,00	4,1818	,72409
Y1.2	44	3,00	5,00	4,1136	,75378
Y1.3	44	3,00	5,00	4,3864	,72227
Y1.4	44	3,00	5,00	4,2500	,81054
Y1.5	44	3,00	5,00	4,2045	,73388
Y1	44	18,00	24,00	21,1364	1,75990
Y2.1	44	3,00	5,00	4,5227	,62835
Y2.2	44	3,00	5,00	4,3409	,71343
Y2.3	44	3,00	5,00	4,1136	,72227
Y2.4	44	3,00	5,00	3,8864	,81315
Y2.5	44	3,00	5,00	4,3864	,68932
Y2	44	17,00	24,00	21,2500	1,63002
Valid N (listwise)	44				

Tabel Frekuensi Variabel Penelitian

X1.1					
VALUE		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	9	20,5	20,5	20,5
	4,00	17	38,6	38,6	59,1
	5,00	18	40,9	40,9	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X1.2					
VALUE		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	12	27,3	27,3	27,3
	4,00	18	40,9	40,9	68,2
	5,00	14	31,8	31,8	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X1.3					
VALUE		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	8	18,2	18,2	18,2
	4,00	17	38,6	38,6	56,8
	5,00	19	43,2	43,2	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X1.4					
VALUE		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	8	18,2	18,2	18,2
	4,00	8	18,2	18,2	36,4
	5,00	28	63,6	63,6	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X1.5					
VALUE		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	3	6,8	6,8	6,8
	3,00	5	11,4	11,4	18,2
	4,00	28	63,6	63,6	81,8
	5,00	8	18,2	18,2	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X1					
VALUE		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17,00	2	4,5	4,5	4,5
	18,00	3	6,8	6,8	11,4
	19,00	5	11,4	11,4	22,7
	20,00	7	15,9	15,9	38,6
	21,00	11	25,0	25,0	63,6
	22,00	5	11,4	11,4	75,0
	23,00	9	20,5	20,5	95,5
	24,00	2	4,5	4,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X2.1					
VALUE		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	4	9,1	9,1	9,1
	4,00	22	50,0	50,0	59,1
	5,00	18	40,9	40,9	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X2.2					
VALUE		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	9	20,5	20,5	20,5
	4,00	15	34,1	34,1	54,5
	5,00	20	45,5	45,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X2.3					
VALUE		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	12	27,3	27,3	27,3
	4,00	10	22,7	22,7	50,0
	5,00	22	50,0	50,0	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X2.4					
VALUE		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	8	18,2	18,2	18,2
	4,00	15	34,1	34,1	52,3
	5,00	21	47,7	47,7	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X2.5					
VALUE		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	6	13,6	13,6	13,6
	4,00	20	45,5	45,5	59,1
	5,00	18	40,9	40,9	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X2					
VALUE		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18,00	2	4,5	4,5	4,5
	19,00	5	11,4	11,4	15,9
	20,00	6	13,6	13,6	29,5
	21,00	10	22,7	22,7	52,3
	22,00	7	15,9	15,9	68,2
	23,00	11	25,0	25,0	93,2
	24,00	3	6,8	6,8	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Y1.1					
VALUE		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	8	18,2	18,2	18,2
	4,00	20	45,5	45,5	63,6
	5,00	16	36,4	36,4	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Y1.2					
VALUE		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	10	22,7	22,7	22,7
	4,00	19	43,2	43,2	65,9
	5,00	15	34,1	34,1	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Y1.3					
VALUE		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	6	13,6	13,6	13,6
	4,00	15	34,1	34,1	47,7
	5,00	23	52,3	52,3	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Y1.4					
VALUE		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	10	22,7	22,7	22,7
	4,00	13	29,5	29,5	52,3
	5,00	21	47,7	47,7	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Y1.5					
VALUE		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	8	18,2	18,2	18,2
	4,00	19	43,2	43,2	61,4
	5,00	17	38,6	38,6	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Y1					
VALUE		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18,00	4	9,1	9,1	9,1
	19,00	6	13,6	13,6	22,7
	20,00	6	13,6	13,6	36,4
	21,00	7	15,9	15,9	52,3
	22,00	7	15,9	15,9	68,2
	23,00	13	29,5	29,5	97,7
	24,00	1	2,3	2,3	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Y2.1					
VALUE		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	6,8	6,8	6,8
	4,00	15	34,1	34,1	40,9
	5,00	26	59,1	59,1	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Y2.2					
VALUE		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	6	13,6	13,6	13,6
	4,00	17	38,6	38,6	52,3
	5,00	21	47,7	47,7	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Y2.3					
VALUE		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	9	20,5	20,5	20,5
	4,00	21	47,7	47,7	68,2
	5,00	14	31,8	31,8	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Y2.4					
VALUE		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	17	38,6	38,6	38,6
	4,00	15	34,1	34,1	72,7
	5,00	12	27,3	27,3	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Y2.5					
VALUE		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	5	11,4	11,4	11,4
	4,00	17	38,6	38,6	50,0
	5,00	22	50,0	50,0	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Y2					
VALUE		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17,00	1	2,3	2,3	2,3
	19,00	7	15,9	15,9	18,2
	20,00	8	18,2	18,2	36,4
	21,00	3	6,8	6,8	43,2
	22,00	15	34,1	34,1	77,3
	23,00	8	18,2	18,2	95,5
	24,00	2	4,5	4,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Lampiran 5.

Analisis Jalur (Path Analysis)

Regression X1, X2, Y1

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y1

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.808 ^a	.653	.636	1.06182	1.614

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	86.956	2	43.478	38.563	.000 ^b
	Residual	46.226	41	1.127		
	Total	133.182	43			

a. Dependent Variable: Y1

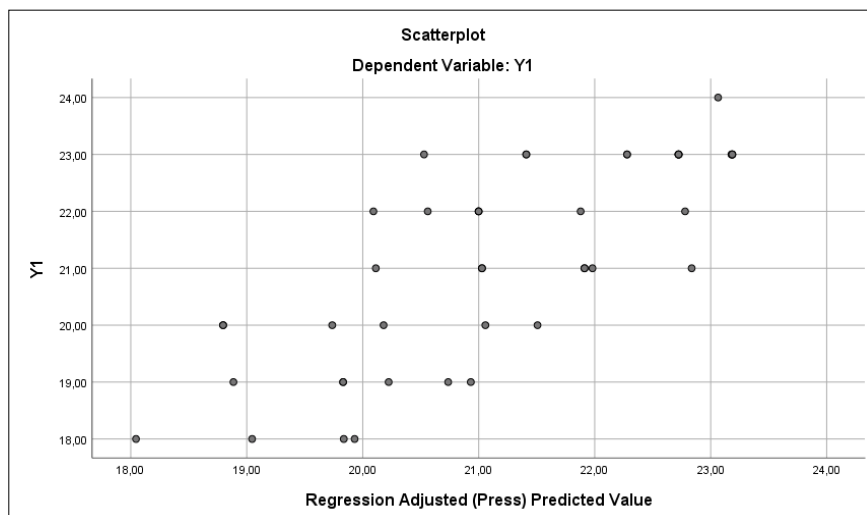
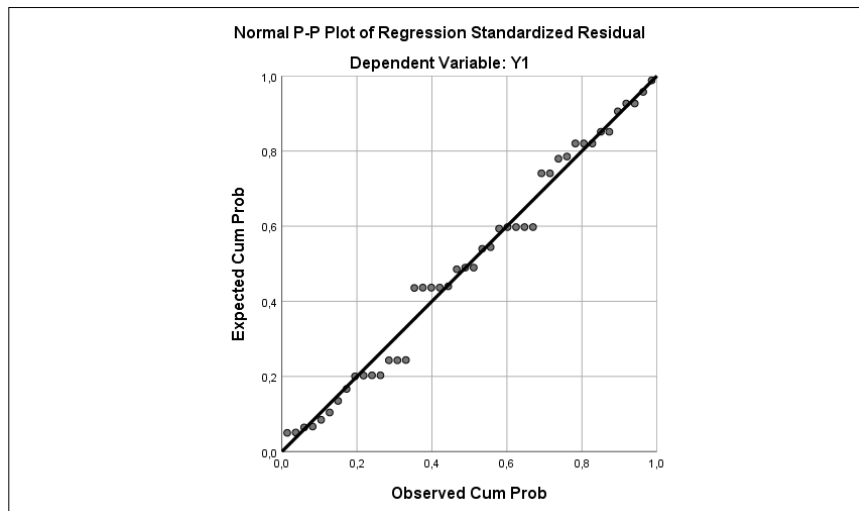
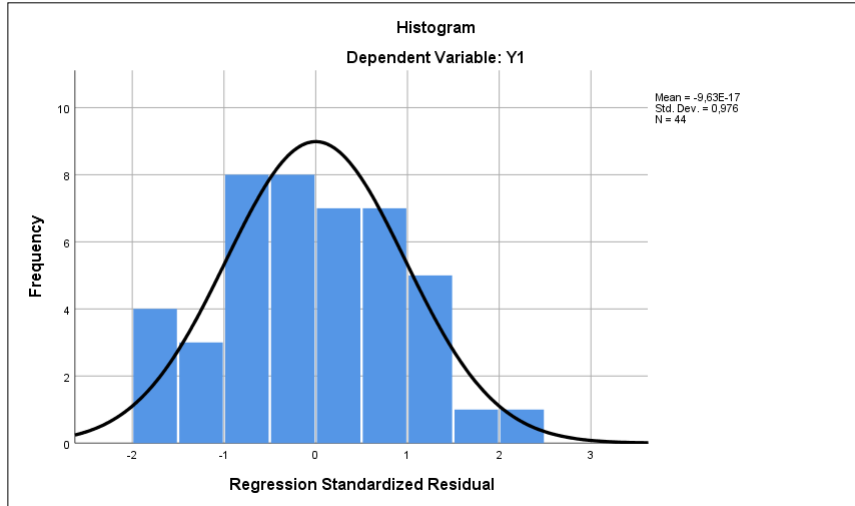
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.069	2.117		1.449	.155		
	X1	.423	.159	.440	2.652	.011	.307	3.255
	X2	.432	.178	.404	2.433	.019	.307	3.255

a. Dependent Variable: Y1

Charts



Regression X1, X2, Y1, Y2

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Y1, X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y2

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.896 ^a	.803	.788	.75027	1.842

a. Predictors: (Constant), Y1, X2, X1

b. Dependent Variable: Y2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	91.734	3	30.578	54.322	.000 ^b
	Residual	22.516	40	.563		
	Total	114.250	43			

a. Dependent Variable: Y2

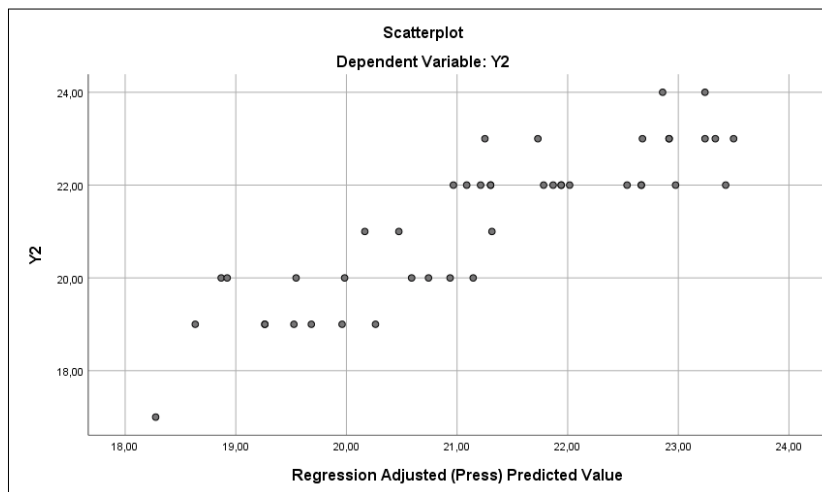
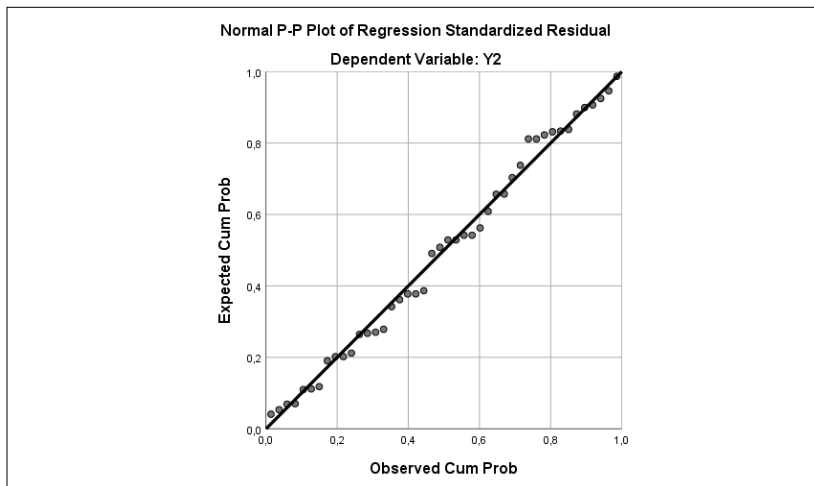
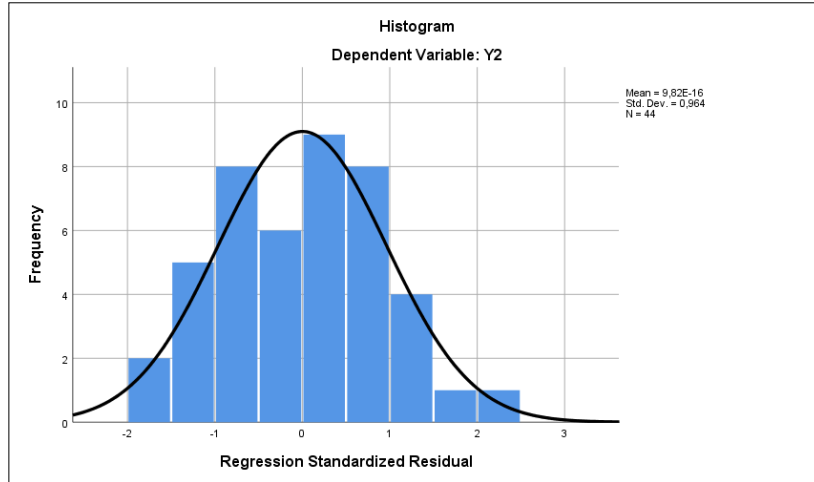
b. Predictors: (Constant), Y1, X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.128	1.534		1.387	.173		
	X1	.295	.122	.332	2.422	.020	.262	3.813
	X2	.385	.134	.388	2.864	.007	.268	3.725
	Y1	.224	.110	.242	2.031	.049	.347	2.881

a. Dependent Variable: Y2

Charts



Lampiran 6.

BIOGRAFI SINGKAT PENULIS



- Nama : SYAMSUDDIN
Tempat dan Tanggal Lahir : Biranne, 12 Desember 1987
Nama Ayah : Sila T.
Nama Ibu : Munira
Agama : Islam
Pekerjaan : Aparatur Sipil Negara (ASN)
Alamat : Jl. Matahari Kelurahan Bonto Kio Kecamatan Minasate'ne Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan Provinsi Sulawesi Selatan – Indonesia
Hoby : Membaca dan jalan-jalan
- Riwayat Pendidikan :
- » SD : SD Negeri No. 20 Biranne Tamat Tahun 1999
 - » SMP : SLTP Negeri 1 Ma'rang Tamat Tahun 2002
 - » SMA/SMK : SMK Negeri 1 Bungoro Tamat Tahun 2005
 - » Sarjana (S1) : UVRI Makassar Tamat Tahun 2010
 - » Pasca Sarjana (S2) : STIE NOBEL Makassar Tamat Tahun 2020
- Riwayat Pekerjaan :
1. Staf Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kab. Pangkep Tahun 2006 - 2009
 2. Staf Dinas Permukiman dan Kebersihan Tahun 2009 – 2012
 3. Kepala seksi Trantibum Kantor Kelurahan Bonto Kio Kab. Pangkep Tahun 2012 – 2016
 4. Kepala Seksi Pengembangan Kawasan Permukiman Dinas Tata Ruang, Permukiman dan Kebersihan Kab. Pangkep Tahun 2016
 5. Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan Dinas Lingkungan Hidup Kab. Pangkep Tahun 2017 – Sekarang
- Kursus/Diklat yang pernah di ikuti (2012 – 2020) :
1. Kursus Keuangan Daerah Khusus Penatausahaan/Akuntansi Keuangan Daerah Angkatan XI Kerjasama Kementerian Keuangan RI – UNHAS Tahun 2012
 2. Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tk. IV oleh Pusdiklat Aparatur II LAN Makassar Tahun 2014
 3. Bimbingan Teknis Keahlian Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah oleh Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Politeknik Negeri Ujung Pandang Tahun 2016
 4. Bimtek/Diklat Penyusunan RPJMD / RENSTRA PD oleh Pusat Pendidikan dan Manajemen Pemerintahan Daerah (PPMPD) Tahun 2017
 5. Diklat Penyusunan Dokumen Perencanaan dan Penerapan SPM oleh Pusat Pengembangan Sumberdaya Manusia Kementerian Dalam Negeri Regional Makassar Tahun 2019