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

by Dyah Ayu Perwitasari Perwitasari

Submission date: 16-Dec-2019 12:29PM (UTC+0700)

Submission ID: 1235212205

File name: INGKUNGAN HIDUP BLH KOTA PROBOLINGGO - Dyah Ayu Perwitasari.docx (114.4K)

Word count: 3673

Character count: 24087

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

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

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan 13 tivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Kota Probolinggo. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan asosiatif kausal yaitu <mark>penelitian</mark> yang <mark>dilakukan dengan</mark> menguraikan secara deskriptif yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih yang diteliti. Penelitian ini dilakukan dengan jumlah responden sebanyak 60 orang. Metode pengumpulan data 13 lam penelitian ini adalah survey pendahuluan, studi kepustakaan, dan survey lapangan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linier berganda untuk hipotesis melalui program SPSS 22 for windows. Berdasarkan hasil pengujian uji t (Parsial) diperoleh variabel Gava Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Sedangkan Motivasi Kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh thitung≤ ttabel(0,952≤ 2,002) maka artinya variabel Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terl 10 ap Kepuasan Kerja. Sedangkan hasil pengujian uji F (Simultan) diperoleh nilai signifikansi Fhitung > Ftabel (10,187 > 3,16) hipotesis Ho ditolak artinya secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

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

Abstract

This research aimed to know how much influence of the leadership style and work motivation on employee satisfaction Environmental Agency Kota Probolinggo. This type of research is descriptive with causal associative approach the research done by the outline descriptive question the relationship between two or more variables that diteliti. This research was conducted with the number of respondents was 60 orang. Data collection method data in this study is a preliminary survey, literature 13 tudy and survey lapangan. Teknik sampling sampling techniques used are saturated. Hypothesis testing is done by multiple linear regression analysis for hypotheses by SPSS 22 for windows. Based on the test results of t test (partial) obtained Leadership Style variables significantly influence Job Satisfaction Motivation Kerja. Sedangkan on job satisfaction obtained thitung \leq ttabel (0,952 \leq 2.002) it means that the work motivation variable no significant effect on job satisfaction. While the test results F test (simultaneous) significance value of F> F table (10.187> 3.16) Ho is rejected it means simultaneously leadership style and work motivation significant effect on job satisfaction.

Keywords: job motivation, job satisfaction, leadership style.



PENDAHULUAN

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

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

15

Variabel Penelitian

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

a. Variabel bebas (X)

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

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

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

b. Variabel Terikat (Y)

Variabel Terikat (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel lainnya, yaitu "kepuasan Kerja". Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja yaitu: 1) Kesempatan untuk maju, 2) Keamanan Kerja. 3) Komunikasi. 4) Kondisi Kerja. 5) Fasilitas

c. Skala Pengukuran

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

Populasi

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

Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2011:81) "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populsi tersebut". Sedangkan untuk banyaknya sampel yang akan diambil, (Arikunto, dalam Cahyono2009:49) menyampaikan bahwa "untuk subyek kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semuanya hingga penelitiannya merupakan populasi, selanjutnya



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

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

Sumber Data

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

- a. Data primer
 - Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data data kepada pengumpul data tanpa ada perantara melalui kuesioner yang disebarkan kepada pegawai
- b. Data sekunder Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misal lewat dokumen dari objek penelitian yang berupa Struktur Organisasi, Jumlah Pegawai dan lain-lain.

Metode Analisis Data

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

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

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

b. biji Normalitas

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

c. Analisis Regresi Berganda

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

Pengujian Hipotesis Regresi

1. Hji t

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

- a) Menentukan Hipotesis
 - Ho:bi=o,: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara individual terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Kota Probolinggo. Ha:bi=o,: Terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara individual terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Kota Probolinggo.
- b) Menentukan taraf signifikansi Tingkat signifikansi menggunakan a=5%
- c) Menentukan thitung
- d) Menentukan ttal

Tabel didtribusi \overline{t} dicari pada a = 5%: 2 = 2,5% (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan (df) n-k1 atau 60-2-1 = 57 (2,002). (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen). Pengujian 2 sisi signifikansi 0,025.

e) Kriteria Pengujian

Ho diterima bila-ttabel ≤thitung ≤ ttabel Ho ditolak bila -thitung<-ttabel atau thitung >ttabel Membandingkan thitung dengan ttabel



2. Uji F

Menurut Priyatno (2010:83) "Uji F digunakan untuk untuk mengetahui apakah variabel independen (X1, X2,....Xn) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y)Tingkat kepercayaan yang digunakan 95% atau taraf signifikansinya adalah 5% dengan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut

a) Merumuskan Hipotesis

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

Ha: bi = 0, Terdapat pengaruh yang signifikan antara antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-samaterhadap kepuasan kerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Kota Probolinggo.

- b) Menentukan tingkat signifikansi
 Tingkat signifikansi menggunakan a = 5% (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian)
- c) Menentukan Fhitung
- d) Menentukan Ftabel

 Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, a = 5% df 1 (jumlah variabel-1) = 2 dan df 2 (n-k-1) atau 60-2-1 = 57 (3,16). n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen.
- e) Kriteria pengujian: Ho diterima bila Fhitung ≤ Ftabel Ho ditolak bila Fhitung> Ftabel
- f) Membandingkan Fhitung dengan Ftabel

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

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

1. Gaya Kepemimpinan.

Tabel 1 Hasil Pengujian Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

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

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

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

2. Motivasi Kerja

Tabel 2 Hasil Pengujian Validitas Variabel Motivasi Kerja

No. Item	rhitung	rtabel 5% (60- 2-48)	keterangan
1	0,680	0.254	Valid
2	0,823	0.254	Valid
3	0,820	0.254	Velid
4	0,654	0.254	Valid
S	0,665	0.254	Valid

Sumber: Data had Olahan 5755 22 dengan ritibel dignifikand 0,05 uji 2 dd

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

Kepuasan Kerja

Tabel 3 Hasil Pengujian Validitas Variabel Kepuasan Kerja

No. Item	rhitung	r tabel 5% (60- 2-58)	keterangan			
1	0,919	0.254	Valid			
2	0,905	0.254	Valid			
3	0,860	0.254	Valid			
4	0,851	0.254	Valid			
5	0,673	0.254	Valid			

Sumber: Data kasil Olakan SPSS 22 dengan risbel signifikansi 0,05 uji 2 sisi

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



Uji Reliabilitas

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

1. Gaya Kepemimpinan

Tabel 4 Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Melinabelisty Statistics						
Cronbach's	Standardized					
Algha	Items	N of Items				
,841	,822	3				

Sumber: Data hastl Clahan SPSS 22

2. Motivasi Kerja

Tabel 5 Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Reinsbrinty Statustics					
Cronbachis					
	Algha Zased on				
Cronbach's	Standardized				
Algha	N of Items				
,762					

Sumber: Data haidl Clahan 5755 22

3. Kepuasan Kerja

Tabel 6 Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Reinbridy Statistics					
	Cronbach's				
	Algha Based on				
Cronbach's	Standardized				
Alpha	Items	N of Items			
,599	,897	5			

Sumber: Data hasti Olahan 5755 22

Tabel 7 Kesimpulan Pengujian Beliabilitas, ke tiga Variabel

No. Item	Variabel	crosnbach sighs	One Shot	ketenngan
1	X ₁	0,841	0,60	Reliabel
2	X_{α}	0,762	0,60	Reliabel
3	Y	0,899	0,60	Reliabel

Sumber: Data hastl Olahan S755 22 dengan pengujian ercanbach alpha = 0,60 Reliabd

1 Uji Normalitas

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

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

Tabel 8
Hasil Pengujian Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Standardized		
		Residual		
N		60		
Normal Parametersab	Mean	,0000000		
	Std. Deviation	,98290472		
Most Extreme	Absolute	,057		
Differences	Positive	,057		
	Negative	-,055		
Test Statistic		,057		
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200°.d		

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

²⁶ Analisis Regresi Berganda

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

Tabel 9.

Coefficients ^a							
			Standardize				
			d				
	Unstan	dardized	Coefficient				
	ficients	S					
Model	В	Std. Error	Beta	t	Sig.		
1 (Constant)	8,035	3,096		2,595	,012		
GayaKepemimpin an	,501	,123	,477	4,083	,000		
Motivasi Kerja	,139	,146	,111	,952	,345		

a. Dependent Variable: kepuasan Kerja

Sehingga dengan demikian diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:



Hasil persamaan regresi menunjukkan bahwa koefisien variable gaya kepemimpinan (X1) mempengaruhi variable kepuasan kerja (Y) sebesar 0,501 atau sebesar 50,1 persen dan koefisien motivasi kerja (X2) mempengaruhi variable kepuasan kerja sebesar 0,139 atau sebesar 13,9 persen. Besarnya koefisien X1dan koefisien X2 menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerjaberpengaruh secara signifilan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan besar pengaruh yang berbeda. Berdasarkan persamaan regresi di atas, gaya kepemimpinan lebih berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja.

Uji Hipotesis Regresi

Table 10.

Coefficients ^a							
	Unstand Coeffi		Standardized Coefficients				
		Std.					
Model	В	Error	Beta	t	Sig.		
1 (Constant)	8,035	3,096		2,595	,012		
GayaKepemimpi nan	,501	,123	,477	4,083	,000		
MotivasiKerja	,139	,146	,111	,952	,345		

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Uji t (Secara Parsial)

- a) Pengujian koefisien Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja
 - a. Menentukan Hipotesis

Ho: bi = 0,: Secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Langkungan Hidup Kota Probolinggo.

Ha : bi = 0, : Secara parsial <mark>terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan</mark> erhadap kepuasan kerja <mark>pegawai</mark> Badan Lingkungan

- Hidup Kota Probolinggo.
- b. Menentukan taraf signifikansiTingkat signifikansi menggunakan a = 5%
- Menentukan t hitung
 Berdasarkan tabel diperoleh t hitung sebesar 4,083
- d. Menentukan t tabel

Tabel didtribusi t dicari pada a = 5%: 2 = 2,5% (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan (df) n-k1 atau 60-2-1 = 57(2,002) (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen). Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025)

e. Kriteria Pengujian Ho diterima bila-ttabel ≤ thitung ≤ ttabel Ho ditolak bila -thitung<-ttabelatau thitung >ttabel

- f. Membandingkan t hitung dengan ttabel Nilai t hitung> t tabel (4,083> 2,002) maka Ho ditolak
- g. Kesimpulan Karena nilai thitung>ttabel(4,083>2,002) maka Ho ditolak artinya Secara parsial ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Kota
- b) Pengujian koefisien motivasi kerja terhadap kepuasan kerja
 - a. Menentukan Hipotesis

Probolinggo.

Ho: bi = 0,: Secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Kota Probolinggo.

Ha: bi = 0,: Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerjapegawai Badan Lingkungan

- 3 Hidup Kota Probolinggo.
- Menentukan taraf signifikansi
 Tingkat signifikansi menggunakan a = 5%
- Menentukan thitung
 Berdasarkan tabel diperoleh t hitung sebesar 0,952
- Menentukan ttabel

Tabel didtribusi t dicari pada a = 5%: 2 = 2,5% (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan (df) n-k1 atau 60-2-1 = 57 (2,002) (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen). Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025)

e. Kriteria Pengujian

Ho diterima bila-ttabel ≤ thitung ≤ ttabel Ho ditolak bila -thitung<-ttabelatau thitung >ttabel

- f. Membandingkan thitung dengan ttabel Nilai thitung ≤ ttabel (0,952 ≤ 2,002) makaHo di terima
- g. Kesimpulan

karena nilai thitung≤ttabel (0,952≤2,002)makaHo di terimaartinya Secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Kota Probolinggo.



Uji F

	ANOVA ^a							
		Sum of						
M	odel	Squares	df	Mean Square	F	Sig.		
1	Regression	203,333	2	101,666	10,18 7	,000b		
	Residual	568,850	57	9,980				
	Total	772.183	59					

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

a) Merumuskan Hipotesia

Ho: bi = 0, ; Tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pagawai Badan Lingkungan Hidup Kota Probolinggo.

Ha: bi = 0, Terdapat pengaruh secara signifikan antara antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-samaterhadap puasan kerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Kota Probolinggo.

- b) Menentukan tingkat signifikansi
 - Tingkat signifikansi menggunakan a = 5% (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian)
- c) Menentukan Fhitung
 - Berdasarkan tabel diperoleh Fhitung sebesar 10,187
- d) Menentukan Ftabel

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

- e) Kriteria pengujian:
 - Ho diterima bila Fhitung ≤ Ftabel
 - Ho ditolak bila Fhitung> Ftabel
- f) Membandingkan F hitungdengan Ftabel Nilai F hitung> F tabel (10,187>3.16), maka Ho ditolak
- g) Membuat kesimpulan
 - Nilai Fhitung> Ftabel (10,187>3.16) maka ho ditolak artinya Terdapat pengaruh yang signifikan antara antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerjasecara bersama-samaterhadap kepuasan kerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Kota Probolinggo.

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

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terhadap Badan Lingkungan Hidup (BLH) Kota Probolinggo, sebagai objek penelitian. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (a) Secara parsialGaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Lingkungan Hidup (BLH) Kota Probolinggo dengan t hitung> t tabel(4,083 > 2,002),Sedangkan Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Kota Probolinggo dengan nilai t hitung≤ ttabel (0,952 ≤ 2,002); (b) Secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikanterhadap kepuasan kerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Kota Probolinggo dengan Nilai F hitung> F tabel (10,187 > 3.16), dan; (c) Gaya Kepemimpinanmempunyai pengaruh yang paling dominan 50,1% terhadap Kepuasan Kerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Kota Probolinggo, hal ini diketahui dari: (1) Variabel X1 Gaya Kepemimpinan dengan nilai B 0,501 (50,1%), dan; (2) Variabel X2 Motivasi Kerja dengan nilai B 0,139(13,9%).

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi., 2013. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.

Dharmayanto, Tjathur., 2006. Leader Wather. Jakarta: BeeMarketer Institute

Efendi, Marihot Tua., 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Gramedia.

Guritno, Bambang dan Waridin., 2005. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. JRBI.Vol 1. No 1. Hal: 63-74.

Handoko, T. Hani., 2010. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusi. Yogyakarta: BPFE.

Hasibian, Malayu SP,. 2014. Manajemen : Dasar, Pengertian dan Masalah. Jakarta: Rineka Cipta.

Mangkunegara, A. Prabu., 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarja.

Moeheriono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kinerja, Edisi Revisi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Moh As'ad. 2005. Psikologi Industri. Yogyakarta:Liberty

Mujiati, Handara., 2014. Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Bali. Jurnal Imu Ekonomi, Vol 4, No.1.

Mulyasa, E., 2009. Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan. Bandung: Remaja Rosdakarya.



Priyatno, Duwi,. 2008. Analisis Statistik Data Dengan SPSS. Yogyakarta: Mediakom.

Sedarmayanti. 2011. Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan Serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan. Bandung: ADITAMA

 $Sugiyono.\,2011.\,Metode\,Penelitian\,Kuantitatif\,Kualitatif\,dan\,R\&D.\,Bandung: Alfabeta.$

 $Sunyoto, Danang., 2011. Aplikasi\,SPSS\,Untuk\,Ekonomi\,dan\,Bisnis.\,Bandung: Alfabeta.$

Sutrisno, Edy., 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media Group.

Yukl, Garry., 2010. Kepemimpinan Dalam Organisas, Edisi Kelima. Jakarta: PT. Indeks.

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

ORIGIN	ALITY REPORT			
5 SIMIL	% ARITY INDEX	46% INTERNET SOURCES	27% PUBLICATIONS	49% STUDENT PAPERS
PRIMA	RY SOURCES			
1	vdokume Internet Sourc			7 %
2	Submitte Student Paper	ed to Universitas	Brawijaya	6%
3	id.123do Internet Sourc			4%
4	repositor Internet Sourc	y.unhas.ac.id		4%
5	fr.scribd. Internet Source			4%
6	Consum Branch",	ati Taan. "Service er's Trust Using I International Jou s and Internationa	PT. JNE Goron urnal of Applied	
7	Submitte Student Paper	ed to Universitas	Terbuka	2%

8	digilib.unila.ac.id Internet Source	2%
9	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	2%
10	Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Student Paper	2%
11	stekomjerry.blogspot.com Internet Source	2%
12	lauradevy.blogspot.com Internet Source	1%
13	ejournal.stiewidyagamalumajang.ac.id Internet Source	1%
14	Submitted to Universitas Merdeka Malang Student Paper	1%
15	repository.unisba.ac.id Internet Source	1%
16	scholar.unand.ac.id Internet Source	1%
17	repository.upi.edu Internet Source	1%
18	eprints.unm.ac.id Internet Source	1%

ecojoin.org

19	Internet Source	1%
20	eprints.uny.ac.id Internet Source	1%
21	probolinggokota.go.id Internet Source	1%
22	www.slideshare.net Internet Source	1%
23	elib.unikom.ac.id Internet Source	1%
24	Submitted to Institut Pemerintahan Dalam Negeri Student Paper	1%
25	es.scribd.com Internet Source	1%
26	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	1%
27	edoc.pub Internet Source	1%

< 1%

Exclude quotes On Exclude matches

Exclude bibliography On