



## **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PETUGAS PENAGIH RETRIBUSIDI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA METRO**

**Hamdani Saputrajaya, MD.<sup>1</sup>, Suharto<sup>2</sup>, Marhaban Sigalingging<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Universitas Muhammadiyah Metro, Kota Metro, 34111, Indonesia

Email: [hamdanisjaya@gmail.com](mailto:hamdanisjaya@gmail.com)<sup>1</sup>

[suhartomm@gmail.com](mailto:suhartomm@gmail.com)<sup>2</sup>

[marhaban@ptmitra.com](mailto:marhaban@ptmitra.com)<sup>3</sup>

### **Abstrak**

Tesis ini merupakan hasil penelitian yang menggambarkan seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Metro. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah: (1) Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Petugas Penagih Retribusi di Dinas Lingkungan Hidup Kota Metro? (2) Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Petugas Penagih Retribusi di Dinas Lingkungan Hidup Kota Metro? (3) Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Petugas Penagih Retribusi di Dinas Lingkungan Hidup Kota Metro? Penelitian ini dilakukan sejak tanggal 1 Oktober 2022 pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Metro. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara dan penyebaran angket. Sampel yang digunakan menggunakan teknik random sampling dengan sampel sebanyak 48 orang responden. Selanjutnya, untuk menganalisis digunakan Skala Likert dan untuk menentukan hasil akhir menggunakan Korelasi Pearson Product Moment. Hasil penelitian menunjukkan adanya tingkat pengaruh yang positif antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Metro. Hal ini berarti untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Metro sangat diperlukan dukungan dari pimpinan dan dukungan dalam diri pegawai itu sendiri.

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.

### **Abstract**

*This thesis presents the results of a research study that describes the influence of leadership style and work motivation on employee performance in the Environmental Agency of Metro City. The research questions formulated in this study are as follows: (1) Is there an influence of leadership style on the performance of revenue collection officers in the Environmental Agency of Metro City? (2) Is there an influence of work motivation on the performance of revenue collection officers in the Environmental Agency of Metro City? (3) Is there an influence of leadership style and work motivation on the performance of revenue collection officers in the Environmental Agency of Metro City? This research has been conducted since October 1, 2022, at the Department of Environment of Metro City. The research adopts a quantitative research approach. Data collection is done through observation, interviews, and distributing questionnaires. The sample used random sampling technique with a sample size of 48 respondents. Subsequently, the Likert Scale is used for analysis, and the Pearson Product Moment Correlation is employed to determine the final results. Research findings indicate a positive relationship between leadership style and work motivation on employee performance at the Environmental Agency of Metro City. This means that in order to enhance employee performance at the Environmental Agency of Metro City, support from leadership and intrinsic motivation within employees themselves is crucial.*

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



## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal penting yang harus dimiliki oleh sebuah organisasi dan menjadi prioritas utama dalam pengelolaan manajemen, sebab sumber daya manusia adalah salah satu faktor keberhasilan berjalannya suatu organisasi. Suatu organisasi tidak akan dapat memaksimalkan kinerjanya tanpa ada pegawai yang kompeten, punya keahlian dan berdedikasi terhadap visi dan misi organisasi. Kinerja merupakan proses bagaimana pekerjaan berlangsung, ini sangat diharapkan oleh setiap perusahaan agar karyawannya dapat mendukung optimalisasi tercapainya tujuan perusahaan (Febriyanto : 2021). Seiring perkembangan zaman, dunia kerja membutuhkan orang yang bisa berfikir maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi.

Dalam sebuah organisasi, bawahan bekerja sangat bergantung pada pimpinan. Ketika pimpinan kurang memiliki kemampuan dalam memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dilaksanakan dengan baik. Sebuah organisasi membutuhkan pemimpin yang cakap, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku bawahannya. Jadi, pimpinan suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila dapat memberi pengaruh dan mampu memberikan pengarahan kepada bawahannya ke arah tujuan organisasi. Itu sebabnya, Yudiaatmaja (2013:30) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah sebuah hubungan yang saling memengaruhi antara pemimpin dan pengikutnya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rosi dan Suparman (2020: 105) mengemukakan bahwa “gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan”. Hasil penelitian tersebut menegaskan bahwa terjadinya gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mampu meningkatkan

kinerja pegawai. Namun, berdasarkan hasil pra survei pada tanggal 1 Oktober 2022 di Dinas Lingkungan Hidup Kota Metro ditemukan fakta bahwa pada dinas tersebut kinerja pegawai retribusi dirasakan kurang. Kedisiplinan pegawai cenderung rendah. Penulis menduga adanya perbedaan kultural, seperti perilaku dalam kehidupan sehari-hari sehingga mempengaruhi motivasi dalam bekerja. Hal tersebut dibuktikan dengan perilaku pegawai yang sering mengulur-ulur waktu penyelesaian pekerjaan. Kurangnya kesadaran pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu menjadi bukti nyata bahwa kinerja pegawai masih sangat rendah.

Hasil prasurvei menunjukkan bahwa kinerja petugas penagih retribusi di Dinas Lingkungan Hidup Kota Metro masih sangat rendah. Hal ini dibuktikan pada tabel berikut :

Tabel 1. Pencapaian PAD Retribusi Layanan Angkutan Sampah Terhadap Target PAD Dinas Lingkungan Hidup Kota Metro Tahun 2022

No.	Bulan	Percentase Target Perbulan	Percentase Pencapaian Perbulan	Selisih Target
1.	JANUARI	8,33%	4,95%	3,38%
2.	FEBRUARI	16,67%	9,62%	7,05%
3.	MARET	25,00%	17,87%	7,13%
4.	APRIL	33,33%	23,09%	10,24%
5.	MEI	41,67%	28,14%	13,53%
6.	JUNI	50,00%	35,03%	14,97%
7.	JULI	58,33%	41,64%	16,70%
8.	AGUSTUS	66,67%	47,44%	19,22%
9.	SEPTEMBER	75,00%	54,22%	20,78%

Sumber : Data Dinas Lingkungan Hidup Tahun 2022.

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa persentase capaian petugas penagih retribusi pada Dinas Lingkungan Hidup setiap bulan belum sesuai target. Bahkan selisih antara persentase target dengan pencapaiannya setiap bulan semakin menurun. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja petugas penagih retribusi sampah di Dinas Lingkungan Hidup Kota Metro masih harus ditingkatkan.

## Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia merupakan motor penggerak suatu organisasi agar dapat mewujudkan visi dan misi. Begitu pentingnya peran sumber daya manusia mengakibatkan banyak upaya yang dilakukan agar kualitasnya semakin

meningkat. Perkembangan zaman yang semakin pesat mengakibatkan sumber daya manusia harus terus meningkatkan kualitas diri agar mampu berkompetisi. Penguasaan teknologi dan informasi pun menjadi faktor yang tidak dapat dilewatkan.

### 1. Gaya Kepemimpinan ( $\xi$ ) dan Kinerja Petugas Penagih Retribusi ( $\eta_2$ )

Gaya kepemimpinan adalah gabungan dari pemikiran, sikap, dan cara mengambil keputusan agar dapat mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama yang diukur dengan karisma, pengaruh ideal, inspirasi, stimulasi kecerdasan, serta perhatian individu. Pemimpin yang berkharisma memiliki kecenderungan untuk lebih disegani oleh anak buahnya. Pemimpin yang memiliki pengaruh positif juga membawa peningkatan kerja orang yang dipimpinnya kearah yang lebih baik. Fahlevi dan Kusmiyanti (2021: 228) bahwa “pemimpin dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pimpinan biasanya menerapkan gaya kepemimpinan tertentu guna mempengaruhi kinerja bawahannya”. Pemimpin yang memberikan inspirasi juga cenderung mampu memotivasi orang dipimpinnya agar mampu bekerja dengan baik. Pemimpin yang mampu menstimulasi kecerdasan orang yang dipimpinnya mampu meningkatkan kualitas anak buahnya. Serta umumnya setiap pegawai membutuhkan perhatian dari pemimpin agar pemimpin dapat memberikan penilaian yang lebih objektif terhadap hasil kerja anak buahnya. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan, semakin meningkat pula kinerja pegawai.

### 2. Motivasi Kerja ( $\eta_1$ ) dan Kinerja Petugas Penagih Retribusi ( $\eta_2$ )

Motivasi kerja adalah sikap seseorang yang didasari oleh dorongan untuk berupaya melakukan tindakan yang lebih baik dengan indikator: arah prilaku, tingkat usaha dan tingkat kegigihan. Orang yang bekerja dengan gigih, memiliki arah dan

tujuan untuk mewujudkan visi misi organisasi dan konsisten melakukan usaha agar pekerjaannya tetap sesuai target merupakan ciri orang dengan motivasi kerja yang tinggi. Pemberian motivasi kerja pegawai biasanya bertujuan mendorong gairah dan semangat kerja pegawai, meningkatkan produktivitas pegawai, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai, dan menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya (Nasrullah, dkk., 2017: 207). Motivasi kerja juga dapat ditumbuhkan dengan beberapa faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik motivasi kerja yaitu penghargaan, prestasi, tanggungjawab, dan pekerjaan itu sendiri. Sedangkan faktor eks-trinsik yaitu kondisi kerja, gaji, kebijakan organisasi, pengawasan dan keamanan dalam bekerja. Suhada, dkk., (2022: 207) mengemukakan bahwa “Untuk mendapatkan kinerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan, organisasi mempunyai tugas untuk memberikan dorongan kepada para pegawai agar mereka bekerja dengan giat sehingga mencapai target organisasi”.

### 3. Gaya Kepemimpinan ( $\xi$ ) dan Motivasi Kerja ( $\eta_1$ ) Terhadap Kinerja Petugas Penagih Retribusi ( $\eta_2$ )

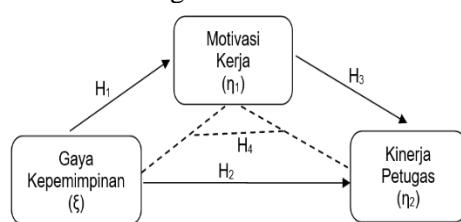
Paparan sebelumnya memberikan pemahaman bahwa gaya kepemimpinan membawa dampak terhadap orang-orang yang dipimpinnya. “Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan” (Trang, 2013). Organisasi sebagai sebuah struktur yang hierarki, menjadi sebuah wadah bagi pimpinan mampun pegawai agar dapat bekerjasama untuk memajukan mutu organisasi tersebut. Kepemimpinan juga menjadi faktor pendorong seseorang untuk memiliki motivasi kerja yang tinggi. Kepemimpinan yang baik, motivasi kerja

yang tinggi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Apabila seorang pegawai memiliki motivasi kerja yang rendah, masih dapat dibentuk supaya motivasi kerjanya kembali meningkat melalui peran pemimpin. Maka semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, ditambah lagi motivasi kerja yang tinggi akan berdampak pada kinerja yang berkualitas.

### Hipotesis

Pada hakikatnya, hipotesis bertujuan untuk memberikan gambaran sementara terhadap hasil penelitian. Karena bersifat dugaan sementara, hipotesis ini lebih lanjut akan dilakukan pengujian untuk ditentukan hasilnya. Berikut adalah hipotesis pada penelitian "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Petugas Penagih Retribusi Kota Metro.

- H1 = Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja
- H2 = Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Petugas
- H3 = Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Petugas
- H4 = Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Petugas melalui Motivasi Kerja



Gambar 1. Model Penelitian

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang diukur menggunakan analisis data. Penelitian ini

dilakukan dengan melakukan pengamatan empiris terlebih dahulu baru kemudian dilakukan pengukuran. Kombinasi antara pengamatan di lapangan, kerangka teori, gagasan para ahli, kemudian dikembangkan sehingga dapat diverifikasi berupa data empiris bertujuan untuk menguji teori, membangun fakta, menghubungkan keterkaitan antar variabel, memberikan deskripsi statistik, serta menaksir dan meramalkan hasilnya.

Alasan dipilihnya desain penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja petugas penagih retribusi pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Metro. Teknik perhitungan yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi berganda serta analisis jalur (Path Analysis). Penelitian ini terdapat satu variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan ( $\xi$ ) satu variabel mediasi yaitu Motivasi Kerja ( $\eta_1$ ) serta variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai ( $\eta_2$ ).

Pada penelitian ini, subjek penelitiannya adalah petugas penagih retribusi pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Metro. Populasi jumlah petugas penelitian berjumlah 54 orang. Dari jumlah tersebut ditentukan sampel menggunakan rumus Slovin.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad \dots \dots \dots \quad (1)$$

#### Keterangan

n = jumlah sampel

N = Ukuran Populasi

e = Toleransi ketidaktelitian (dalam persen)

maka didapat  $n = \frac{54}{1+54(5\%)^2} = 47,57$

Dari hasil perhitungan tersebut didapatkan jumlah minimum sampel sebanyak 47,57 yang dibulatkan menjadi 48 responden.

### HASIL ANALISIS

#### 1. Uji Validitas

Variabel Gaya Kepemimpinan ( $\xi$ ), Variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Petugas

**Tabel 1. Uji Validitas**

**a. Variabel Gaya Kepemimpinan**

Variabel	No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	1	0,6780	0,2845	Valid
	2	0,7920	0,2845	Valid
	3	0,7990	0,2845	Valid
	4	0,7640	0,2845	Valid
	5	0,7700	0,2845	Valid
	6	0,3910	0,2845	Valid
	7	0,8100	0,2845	Valid
	8	0,8220	0,2845	Valid
	9	0,7630	0,2845	Valid
	10	0,6130	0,2845	Valid
	11	0,6280	0,2845	Valid
	12	0,8470	0,2845	Valid
	13	0,8630	0,2845	Valid
	14	0,6160	0,2845	Valid
	15	0,5270	0,2845	Valid
	16	0,7370	0,2845	Valid
	17	0,3620	0,2845	Valid
	18	0,8040	0,2845	Valid
	19	0,5410	0,2845	Valid
	20	0,4830	0,2845	Valid

**b. Variabel Motivasi Kerja**

Variabel	No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi Kerja	1	0,5040	0,2845	Valid
	2	0,6600	0,2845	Valid
	3	0,6270	0,2845	Valid
	4	0,5050	0,2845	Valid
	5	0,6490	0,2845	Valid
	6	0,6150	0,2845	Valid
	7	0,7310	0,2845	Valid
	8	0,8030	0,2845	Valid
	9	0,8300	0,2845	Valid
	10	0,5830	0,2845	Valid
	11	0,7380	0,2845	Valid
	12	0,6500	0,2845	Valid

**c. Variabel Kinerja Petugas**

Variabel	No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai	1	0,7020	0,2845	Valid
	2	0,3290	0,2845	Valid
	3	0,3670	0,2845	Valid
	4	0,8180	0,2845	Valid
	5	0,6270	0,2845	Valid
	6	0,7170	0,2845	Valid
	7	0,5670	0,2845	Valid
	8	0,5950	0,2845	Valid
	9	0,6230	0,2845	Valid
	10	0,4560	0,2845	Valid
	11	0,6260	0,2845	Valid
	12	0,7890	0,2845	Valid
	13	0,5940	0,2845	Valid
	14	0,4390	0,2845	Valid
	15	0,3470	0,2845	Valid
	16	0,4130	0,2787	Valid

Berdasarkan tabel 1. di atas, maka dapat diketahui dari 20 butir variabel Gaya Kepemimpinan, 12 butir Variabel Motivasi Kerja dan 16 butir Variabel Kinerja Petugas semua butir dinyatakan valid yaitu nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabelnya ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ )

**2. Uji Relibilitas**

Variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Petugas

**Tabel 2. Uji Relibilitas**

**a. Variabel Gaya Kepemimpinan**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.940	20

**b. Variabel Motivasi Kerja**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.875	12

**c. Variabel Kinerja Petugas**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.847	16

Berdasarkan tabel 2. di atas, maka dapat diketahui dari ke-3 variabel Gaya Kepemimpinan, Variabel Motivasi Kerja dan Variabel Kinerja Petugas semua butir dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach Alphanya  $>$  dari 0,6, yaitu nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabelnya ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ )

**3. Uji Normalitas**

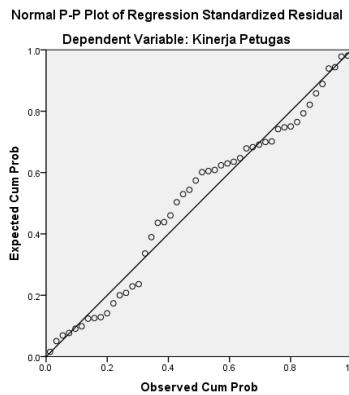
**Tabel 3. Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	Unstandardized Residual
N	48
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean Std. Deviation
	2.23603561
Most Extreme Differences	Absolute Positive Negative
	.103 .081 -.103
Kolmogorov-Smirnov Z	.717
Asymp. Sig. (2-tailed)	.683

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



Berdasarkan hasil uji Normalitas didapat nilai signifikansi  $0,717 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Berdasarkan Diagram Normal P.P Plot of Regression Standarized Resi-dual dapat dilihat titik-titik yang ada pada diagram tersebut mengikuti garis diagonal maka dinyatakan normal.

Berdasarkan 2 tabel yang ada diatas bahwa data tersebut benar-benar Normal.

#### 4. Uji Homogenitas

Tabel 4. Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Gaya Kepemimpinan	1.312	11	30	.266
Motivasi Kerja	.911	11	30	.542

Dari hasil output diatas terlihat nilai sig. untuk Gaya Kepemimpinan adalah sebesar  $0.266 > 0.05$ , sementara sig. untuk Motivasi Kerja adalah sebesar  $0.542 > 0.05$  maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut homogen.

#### 5. Uji Multikolinieritas

Tabel 5. Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients <sup>a</sup>			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	VIF
1 (Constant)	11.265	3.772		2.987	.005	
Gaya Kepemimpinan	.154	.051	.244	3.031	.004	.565
Motivasi Kerja	.824	.090	.735	9.140	.000	.565

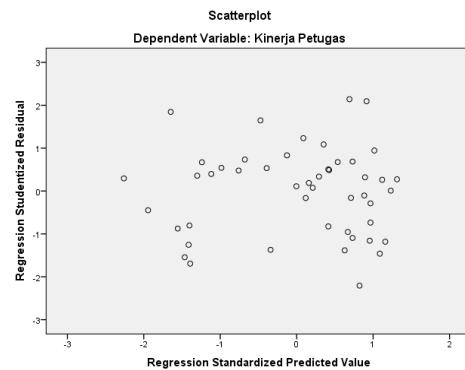
a. Dependent Variable: Kinerja Petugas

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai VIF variabel harga atau  $\xi$  Gaya Kepemimpinan dan variabel Motivasi Kerja atau  $\eta_1$   $1,717 < 10$  dan nilai tolerance value  $0,565 > 0,1$ , maka data tersebut tidak terjadi multikolinieritas

#### 6. Uji Heteroskedastisitas

150

Tabel 6. Uji Multikolinieritas



Dari bentuk tabel diatas terlihat o yang ada ternyata menyebar, maka dapat disimpulkan tidak terjadi Heterokedastisitas

#### 7. Uji Linieritas

Uji Linieritas dikatakan baik dan dikatakan memenuhi syarat apabila ada hubungan yang linier antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen jadi persyaratannya harus ada hubungan yang linier dan membentuk pola garis linier.

Tabel 7. Hasil Uji Linieritas dan Regresi

Variabel	Sig. Regresi		Signifikan Regresi	Linear Regresi		Linieritas Regresi
	sig. deviation	sig.		f hitung	f tabel	
$\xi \rightarrow \eta_1$	0.029	0.05	berarti	1.356	2.049	Linear
$(\xi \rightarrow \eta_2)$	0.331	0.05	berarti	1.188	2.049	Linear
$(\eta_1 \rightarrow \eta_2)$	0.013	0.05	tidak berarti	2.561	2.049	Tidak Linear
$(\xi \rightarrow \eta_1 \rightarrow \eta_2)$	1.000	0.05	berarti	1.191	2.049	Linear

Berdasarkan tabel 11. hasil uji linieritas, diketahui sig deviation from linearity semuanya  $< 0.05$  mengandung keberartian kecuali  $\eta_1 \rightarrow \eta_2$  yang nilai sig deviation  $> 0.05$  maka dapat disimpulkan  $\eta_1 \rightarrow \eta_2$  tidak terdapat hubungan yang linier, kemudian dari nilai f yang didapat semuanya Linier kecuali  $\eta_1 \rightarrow \eta_2$ .

#### 8. Uji Korelasi

Tabel 8. Uji Korelasi

Variabel	Signifikansi		Korelasi	Status hubungan
	sig. hit.	sig.		
$\xi \rightarrow \eta_1$	0.033	0.05	0.308	rendah
$\xi \rightarrow \eta_2$	0.000	0.05	0.516	sedang
$\eta_1 \rightarrow \eta_2$	0.000	0.05	0.642	kuat

Berdasarkan tabel 12. hasil uji korelasibervariasi yaitu  $\xi \rightarrow \eta_1$  mempunyai hubungan yang rendah,  $\xi \rightarrow \eta_2$  mempunyai hubungan yang sedang,  $\eta_1 \rightarrow \eta_2$  mempunyai hubungan yang kuat.

### 9. Uji Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi R2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 <sup>a</sup>	.524	.503	3.173

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

Dari output diatas didapatkan nilai pada Adjusted R Square sebesar 0.503 yang artinya pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $\xi$ ) dan Motivasi Kerja ( $\eta_1$ ) terhadap Kinerja Petugas ( $\eta_2$ ) Penagih Retribusi pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Metro sebesar 50.3% dan berada pada kategori Moderat menurut Chin (1998)

### 10. Uji f

Tabel 10. Uji f

Variabel	Signifikansi		Linear Regresi		Hubungan Antar Variabel
	sig. hit.	sig.	f hitung	f tabel	
$\xi \rightarrow \eta_1$	0.033	0.05	4.809	4.047	berpengaruh
$\xi \rightarrow \eta_2$	0.000	0.05	16.653	4.047	berpengaruh
$\eta_1 \rightarrow \eta_2$	0.000	0.05	32.075	4.047	berpengaruh
$\xi \rightarrow \eta_1 \rightarrow \eta_2$	0.000	0.05	24.771	4.047	berpengaruh

Dari hasil uji f simultan menunjukkan bahwa

a. Nilai signifikan pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $\xi$ ) terhadap Motivasi Kerja ( $\eta_1$ ) adalah sebesar  $0.033 < 0.05$  dan nilai f hitung terhadap f tabel  $4.809 > 4.047$  artinya terdapat pengaruh Gaya kepemimpinan ( $\xi$ ) terhadap Motivasi Kerja ( $\eta_1$ )

Hipotesis H1 : Diterima

b. Nilai signifikan pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $\xi$ ) terhadap Kinerja Petugas ( $\eta_2$ ) adalah sebesar  $0.000 < 0.05$  dan nilai f hitung terhadap f tabel  $16.653 > 4.047$  artinya terdapat pengaruh Gaya kepemimpinan ( $\xi$ ) terhadap Kinerja Petugas ( $\eta_2$ )

Hipotesis H2 : Diterima

c. Nilai signifikan pengaruh Motivasi Kerja ( $\eta_1$ ) terhadap Kinerja Petugas ( $\eta_2$ ) adalah sebesar  $0.000 < 0.05$  dan nilai f hitung terhadap f tabel  $32.075 > 4.047$  artinya terdapat pengaruh Motivasi Kerja ( $\eta_1$ ) terhadap Kinerja Petugas ( $\eta_2$ )

Hipotesis H3 : Diterima

d. Nilai signifikan pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $\xi$ ) dan Motivasi Kerja ( $\eta_1$ ) terhadap Kinerja Petugas ( $\eta_2$ ) adalah sebesar  $0.000 < 0.05$  dan nilai f hitung terhadap f tabel  $24.771 > 4.047$  artinya terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $\xi$ ) dan Motivasi Kerja ( $\eta_1$ ) terhadap Kinerja Petugas ( $\eta_2$ )

Hipotesis H4 : Diterima

### 11. Uji t

### 12. Tabel 10. Uji t

Variabel	Signifikansi		Linear Regresi		Hubungan Antar Variabel
	sig. hit.	sig.	t hitung	t tabel	
$\xi \rightarrow \eta_1$	0.033	0.05	2.193	2.014	berpengaruh
$\xi \rightarrow \eta_2$	0.000	0.05	4.081	2.014	berpengaruh
$\eta_1 \rightarrow \eta_2$	0.000	0.05	5.681	2.014	berpengaruh
$\xi \rightarrow \eta_1 \rightarrow \eta_2$	0.000	0.05	4.941	4.047	berpengaruh

Dari hasil uji t bersifat menunjukkan bahwa

a. Nilai signifikan pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $\xi$ ) terhadap Motivasi Kerja ( $\eta_1$ ) adalah sebesar  $0.033 < 0.05$  dan nilai t hitung terhadap t tabel  $2.193 > 2.014$  artinya terdapat pengaruh Gaya kepemimpinan ( $\xi$ ) terhadap Motivasi Kerja ( $\eta_1$ )

Hipotesis H1 : Diterima

b. Nilai signifikan pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $\xi$ ) terhadap Kinerja Petugas ( $\eta_2$ ) adalah sebesar  $0.000 < 0.05$  dan nilai t hitung terhadap t tabel  $4.081 > 2.014$  artinya terdapat pengaruh Gaya kepemimpinan ( $\xi$ ) terhadap Kinerja Petugas ( $\eta_2$ )

Hipotesis H2 : Diterima

c. Nilai signifikan pengaruh Motivasi Kerja ( $\eta_1$ ) terhadap Kinerja Petugas ( $\eta_2$ ) adalah sebesar  $0.000 < 0.05$  dan nilai t hitung terhadap t tabel  $5.681 > 2.014$  artinya terdapat pengaruh Motivasi Kerja ( $\eta_1$ ) terhadap Kinerja Petugas ( $\eta_2$ )

Hipotesis H3 : Diterima

d. Nilai signifikan pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $\xi$ ) dan Motivasi Kerja ( $\eta_1$ ) terhadap Kinerja Petugas ( $\eta_2$ ) adalah sebesar  $0.000 < 0.05$  dan nilai t hitung terhadap t tabel  $4.941 > 2.014$  artinya terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $\xi$ ) dan Motivasi Kerja ( $\eta_1$ ) terhadap Kinerja Petugas ( $\eta_2$ ).

Hipotesis H4 : Diterima

### 13. Pengujian Hipotesis Path Analysis/ Analisis Jalur Persamaan Structural 1

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.308 <sup>a</sup>	.095	.075	4.721

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.275	8.007	4.281	.000
	Gaya Kepemimpinan	.203	.093	2.193	.033

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Tabel 46. Uji Persamaan Jalur 2

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 <sup>a</sup>	.524	.503	3.173

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

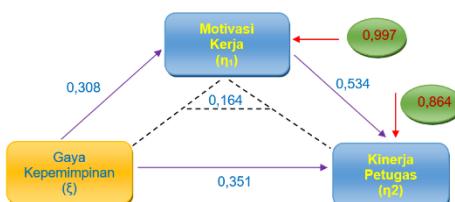
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.857	6.364	3.906	.000
	Gaya Kepemimpinan	.212	.065	.351	.250
	Motivasi Kerja	.490	.099	.534	4.941

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel 47. Tabel Uji Path

PENGARUH ANTAR VARIABEL	KOEFISIEN JALUR	SIGNIFIKANSI
$\xi \rightarrow \eta_1$	0,308	0,033
$\xi \rightarrow \eta_2$	0,351	0,002
$\eta_1 \rightarrow \eta_2$	0,534	0,000
$\xi \rightarrow \eta_1 \rightarrow \eta_2$	0,164	0,004



### Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan secara keseluruhan dapat dimaknai sebagai berikut :

1. Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $\xi$ ) dan Motivasi Kerja ( $\eta_1$ ).

Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh langsung positif gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai. Pengaruh tersebut berasal dari karakter pemimpin yang cenderung memiliki karisma, memiliki pengaruh ideal, memberikan inspirasi, memberikan stimulasi kecerdasan, serta memberikan perhatian individu sehingga berdampak pada meningkatnya motivasi kerja pegawai yang dibawahnya.

2. Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $\xi$ ) dan Kinerja Pegawai ( $\eta_2$ ).

Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh langsung positif gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai. Kinerja pegawai dapat meningkat ketika pemimpin cenderung memberikan perhatian khusus terhadap target organisasi serta mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik. Hal ini juga sejalan dengan pendapat Kahairizah, dkk. (1271) yang menyatakan bahwa pimpinan direktif memiliki pengaruh tersendiri terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti penerapan gaya kepemimpinan yang tepat sangat berpengaruh terhadap kinerja.

3. Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja ( $\eta_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $\eta_2$ ).

Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh langsung positif antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa petugas retribusi pada Dinas Lingkungan Hidup memiliki motivasi kerja yang baik sehingga berdampak pada kinerja yang baik meskipun terkadang belum menunjukkan hasil sempurna.

4. Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $\xi$ ) dan Motivasi Kerja ( $\eta_1$ ) Terhadap Kinerja Petugas Penagih Retribusi ( $\eta_2$ ).

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat pengaruh langsung positif antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan

yang diterapkan dan didukung oleh motivasi kerja yang tinggi memberikan dampak pada peningkatan kinerja pegawai.

### Kesimpulan

Berdasarkan temuan hasil analisis dan pembahasan sebagaimana dipaparkan pada BAB IV, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja, gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai serta gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Temuan ini dibuktikan dengan hasil analisis sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan langsung gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai.
2. Terdapat pengaruh positif dan langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai
3. Terdapat pengaruh positif dan langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai
4. Tidak terdapat pengaruh langsung gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

### Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian terhadap butir-butir yang mengukur setiap variabel, dapat dijadikan dasar untuk merumuskan implikasi. Adapun implikasi dalam penelitian ini adalah :

1. Gaya kepemimpinan adalah gabungan dari pemikiran, sikap, dan cara mengambil keputusan agar dapat mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama yang diukur dengan indikator : karisma, pengaruh ideal, inspirasi, stimulasi kecerdasan, serta perhatian individu. Apabila Indikator-indikator tersebut dimiliki oleh seorang pemimpin maka gaya kepemimpinan orang tersebut dapat dikatakan baik.

2. Motivasi kerja adalah sikap seseorang yang didasari oleh dorongan untuk berupaya melakukan tindakan yang lebih baik dengan indikator : arah prilaku, tingkat usaha dan tingkat kegigihan. Seorang individu yang memiliki motivasi kerja yang baik ditandai dengan adanya arah prilaku, tingkat usaha dan kegigihan dalam upaya mencapai target pekerjaan.

3. Kinerja pegawai adalah hasil kerja seorang yang bekerja pada organisasi yang secara keseluruhan sudah mencapai kriteria yang ditentukan dan diukur dengan indikator : kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dan kerja sama dengan orang lain. Individu yang bekerja dengan memperhatikan indikator-indikator tersebut dapat dinilai bahwa kinerjanya baik.

### Saran

Sejalan dengan kesimpulan dan implikasinya, maka terdapat beberapa saran yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Dinas Lingkungan Hidup Kota Metro agar lebih meningkatkan lagi kinerja petugas retribusi mengingat pekerjaan tersebut berkaitan dengan target PAD.
2. Bagi masyarakat agar patuh dan tertib membayar iuran sampah guna meningkatkan kualitas lingkungan hidup.

### DAFTAR PUSTAKA

- Fahlevi Ms, Reza dan Kusmiyanti (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Lapas Kelas 1 Medan. *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*. 9(1). h. 227-234.
- Linda, W. A., & Febriyanto, F. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Pt. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Lampung Tengah. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 1(4), 872-884.

- Nasrullah, Muh. Rudi Salam. Dwi Pratiwi. Risma Niswati (2017). Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Keyahbandaran Utama Makassar. *Jurnal Ilmiah Managemen dan Bisnis.* 8(2).h.206-211.
- Rosi, Dede dan Suparman, Dadang (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pratama Abadi Industri Sukabumi. *Jurnal mahasiswa Manajemen.* 1(1).h.102-119.
- Sahadi, dkk (2020). Karakter Kepemimpinan Ideal Dalam Organisasi. *Jurnal Moderat.* 6(3). h.513-524
- Suhada, Bambang. Shinta. Suharto (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kota Metro. *Special (Issue Gerakan Ekonomi Muhammadiyah).* 4(1). h.206-210.
- Trang, Dewi Sandhy (2013). Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal E MBA.* 1(3). h. 208-216
- Yudiaatmaja, Fridayana (2018). Kepemimpinan : Konsep, Teori dan Karakternya. *Jurnal Media Komunikasi FIS.* 12(2). h.29-38