

---

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP  
KABUPATEN BOGOR**

<sup>1)</sup> Anita Novia, <sup>2)</sup> Syaiful Anwar, <sup>3)</sup> Muchammad Hamdani, <sup>4)</sup> Mochammad Adam Husein,  
<sup>5)</sup> Yasnimar Ilyas

<sup>1)</sup>Alumni Program Studi Manajemen, STIE Dewantara

Jl. Raya Pemda Bojong Depok Baru III Karadenan Cibinong Bogor, Jawa Barat 16913, Indonesia  
Email: anitanovia90@gmail.com

<sup>2)</sup>Dosen Tetap Program Studi Manajemen, STIE Dewantara

Jl. Raya Pemda Bojong Depok Baru III Karadenan Cibinong Bogor, Jawa Barat 16913, Indonesia  
Email: syaiful.anwar@dewantara.ac.id, m.hamdani@dewantara.ac.id, m.adamhusein@dewantara.ac.id,  
yasnimar.ilyas@dewantara.ac.id

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the influence of leadership and work motivation, both partially and simultaneously, on the performance of employees at the Environmental Service Office of Bogor Regency. The data was analyzed using multiple linear regression analysis. The results of the study show that: (1) Leadership has a significant influence on the performance of employees at the Environmental Service Office of Bogor Regency; (2) Work motivation significantly influences the performance of employees at the Environmental Service Office of Bogor Regency; (3) Simultaneously, leadership and work motivation significantly influence the performance of employees at the Environmental Service Office of Bogor Regency; (4) Based on the coefficient of determination test results, the adjusted  $R^2$  value obtained was 0.497, meaning that 49.7% of the performance of employees at the Environmental Service Office of Bogor Regency is influenced by leadership and work motivation, while the remaining 50.3% is influenced by other variables not examined in this study; (5) The variable that predominantly influences the performance of employees at the Environmental Service Office of Bogor Regency is work motivation, as indicated by the regression coefficient value of the work motivation variable, which is 0.407.*

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

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bogor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bogor dengan nilai  $t$  hitung variabel disiplin kerja sebesar  $3,613 > t$  tabel  $1,668$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,1$ . (2) Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bogor dengan nilai  $t$  hitung variabel motivasi kerja sebesar  $2,270 > t$  tabel  $1,668$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,007 < 0,1$ . (3) Secara simultan terbukti kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bogor dengan nilai nilai  $F$  hitung  $33,064 > F$  tabel  $2,168$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,1$ . (4) Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai koefisien determinasi (*adjusted  $R^2$* ) yang di peroleh sebesar sebesar  $0,497$  hal ini berarti  $49,7\%$  kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bogor dipengaruhi oleh kepemimpinan dan motivasi kerja sedangkan sisanya yaitu  $50,3\%$  kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bogor di pengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang dalam penelitian ini tidak diteliti. (5) Variabel yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bogor adalah variabel motivasi kerja hal ini terlihat dari nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar  $0,407$ .

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

---

## **1. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Setiap organisasi maupun perusahaan yang berbentuk swasta ataupun pemerintahan, tentunya memiliki tujuan, baik itu jangka panjang maupun jangka pendek yang hendak dicapai melalui program kerja dan kegiatan. Agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan. Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat membantu perusahaan mencapai tujuantujuan yang telah ditetapkan Pimpinan memiliki peran dalam meningkatkan kinerja karena dengan adanya perhatian, pengawasan dan semangat kerja yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahannya maka bawahan termotivasi untuk bekerja dengan baik. Kemungkinan besar kinerja di pengaruhi secara positif bila pimpinan itu mengimbangi dari hal-hal yang kurang dalam diri pegawai atau dalam situasi kerja dengan memberikan perhatian yang dapat meningkatkan semangat kerja yang bertujuan membuat kinerja seorang pegawai menjadi lebih baik lagi.

Ditinjau dari segi pemerintahan sebagai upaya peningkatan pelayanan masyarakat, maka yang harus dilakukan adalah penataan dan pembinaan aparat yang berkualitas dan professional guna meningkatkan pelayanan pada masyarakat di tingkat kabupaten. Dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai, Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bogor terus memberikan perhatian lebih terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain Kepemimpinan dan motivasi. Dinas Lingkungan Hidup selalu berusaha menerapkan kepemimpinan yang baik,

meningkatkan motivasi pegawainya serta menjalin komunikasi yang baik. Namun kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup belum sesuai dengan yang diharapkan.

Pada dasarnya motivasi dapat memacu kinerja pegawai untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Disini, motivasi berperan sebagai pendorong kemauan dan keinginan untuk bekerja menurut ukuran-ukuran dan batasan-batasan yang diinginkan. Dengan adanya motivasi yang tinggi akan tercipta kinerja pegawai yang tinggi pula. Sehingga tujuan dan target yang ditetapkan Institusi akan tercapai.

Permasalahan Kepemimpinan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bogor adalah kurangnya koordinasi dan kolaborasi baik internal atau pun eksternal, tidak memiliki keahlian yang cukup dalam bidang lingkungan hidup termasuk pemahaman yang mendalam tentang isu-isu lingkungan dan cara mengelola lingkungan selain itu terkait dengan motivasi pegawai, di Dinas Lingkungan Hidup masih banyak pegawai yang mengalami keterbatasan dalam kesempatan untuk pengembangan karir atau promosi, kurangnya insentif dan penghargaan yang memadai bagi kinerja yang baik sehingga dapat mengurangi motivasi pegawai.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan diatas, maka pokok masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bogor?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bogor?
3. Apakah variabel kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai

- pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bogor?
4. Sejauhmana variabel kepemimpinan dan motivasi mampu mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup?
  5. Variabel manakah yang lebih dominan mempengaruhi kinerja Dinas lingkungan Hidup?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bogor.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bogor.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bogor.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan dan motivasi mampu mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup.
5. Untuk mengetahui pengaruh manakah yang lebih dominan mempengaruhi kinerja Dinas Lingkungan Hidup kabupaten Bogor.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Landasan Teori**

#### **2.1.1 Kepemimpinan**

Kepemimpinan menurut DuBrin (2005:3) adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang

memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai. (Brahmasari & Suprayetno,2008:126)

Oemar Hamalik (1993:73) mengemukakan motivasi mendorong timbulnya kelakuan dan mempengaruhi serta merubah kelakuan. Fungsi motivasi ialah:

1. Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Tanpa motivasi tidak akan timbul sesuatu perbuatan/tindakan.
2. Motivasi berfungsi sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
3. Motivasi berfungsi sebagai penggerak. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

#### **2.1.2 Pengertian Motivasi**

Menurut (Handoko, 2013:205) Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2014:219). Menurut Cormick dalam Mangkunegara (2009:94) menjelaskan “Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja”.

Berdasarkan definisi motivasi menurut para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu keinginan yang ada dalam diri seseorang yang ditandai dengan perbuatan yang memengaruhi dan

mendorong dalam bekerja untuk mencapai suatu tujuan.

Teori motivasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah hierarki kebutuhan Maslow. Menurut Abraham Maslow dalam Usman (2008:249) mengemukakan “teori hierarki kebutuhan Maslow terdapat lima tingkatan kebutuhan, dari kebutuhan manusia yang paling rendah sampai pada kebutuhan manusia yang paling tinggi”

### 2.1.2.1 Indikator Motivasi

Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini menggunakan teori dari Herzberg dalam Slamet (2007: 137) yaitu:

1. Hubungan dengan rekan kerja dan atasan  
Suasana harmonis antar pegawai terjalin di tempat kerja dan selalu terjalin kerjasama bawahan dengan atasan maupun dengan rekan kerja. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
2. Lingkungan kerja  
Terdapat fasilitas penunjang pekerjaan yang memadai sesuai dengan kebutuhan kerja dan suasana kerja yang sesuai dengan yang di harapkan.
3. Kesempatan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan  
Instansi selalu memberikan pendidikan dan pelatihan bagi pegawainya.
4. Pemberian tunjangan  
Instansi telah memberikan tunjangan yang layak bagi pegawainya.

### 2.1.3 Pengertian Kinerja

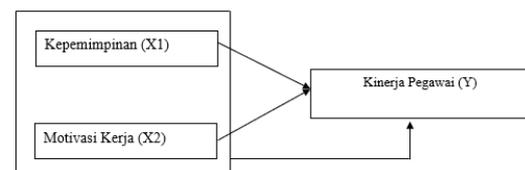
Menurut Mathis dan Jackson (2009:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Menurut (Mangkunegara, 2011:47) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Menurut Rivai (2014:14) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja karyawan merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja.

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini terdiri dari satu variable terikat yaitu kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bogor dan dua variable bebas yaitu kepemimpinan dan motivasi kerja. Selanjutnya kedua variable bebas tersebut diduga mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bogor.



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

## 2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah keterangan sementara dari hubungan fenomena-fenomena yang kompleks. Adapun hipotesis penelitian dirumuskan berikut ini:

$H_0 \neq 0$ : Diduga tidak terdapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bogor

$H_1 = 0$ : Diduga terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja

pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bogor.

H<sub>2</sub> = 0: Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bogor.

H<sub>3</sub>=0 Diduga terdapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bogor.

### 3. METODE PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dimana dalam penelitian yang dilakukan bersifat kausalitas yaitu untuk mengetahui atau menggambarkan kenyataan dari kejadian yang diteliti sehingga memudahkan penulis untuk mendapatkan data yang objektif dalam rangka untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bogor.

#### 3.2 Variabel Penelitian

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bogor (Y), sedangkan variabel independen dalam penelitian ini adalah kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan motivasi kerja (X<sub>2</sub>).

#### 3.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bogor. Penelitian ini berlangsung dari bulan April 2024 sampai Agustus Tahun 2024.

#### 3.4 Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasi untuk penggunaan kuesioner adalah seluruh pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bogor sebanyak 189 pegawai.

Jumlah sampel dalam penelitian ini di tentukan dengan menggunakan rumus Slovin (Husain Umar) yaitu:

$$n = \frac{N}{1+N (10\%)^2}$$

Dimana:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

10% = Batas Toleransi kesalahan

Berikut ini adalah perhitungannya:

$$\begin{aligned} n &= \frac{189}{1+189(10\%)^2} \\ &= \frac{189}{1+0,189} \\ &= 65,39 \end{aligned}$$

Dalam penelitian ini sampel yang diambil dimaksimalkan menjadi 66 responden

#### 3.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini, adalah:

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas
3. Uji Asumsi Klasik
  - a. Uji Normalitas
  - b. Uji Multikolinearitas
  - c. Uji Heterokedastisitas
4. Uji Analisis Regresi Linier Berganda
5. Uji Hipotesis
  - a. Uji t (Uji Parsial)
  - b. Uji F (Uji Silmutan)
6. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Uji Validitas

Validitas bertujuan untuk mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang dibuat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak diukur.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
<b>Kepemimpinan</b>			
Pertanyaan 1	0,417	0,239	Valid
Pertanyaan 2	0,397	0,239	Valid
Pertanyaan 3	0,612	0,239	Valid
Pertanyaan 4	0,592	0,239	Valid
Pertanyaan 5	0,679	0,239	Valid
Pertanyaan 6	0,539	0,239	Valid
Pertanyaan 7	0,525	0,239	Valid
Pertanyaan 8	0,695	0,239	Valid
Pertanyaan 9	0,652	0,239	Valid
Pertanyaan 10	0,631	0,239	Valid
Pertanyaan 11	0,725	0,239	Valid
Pertanyaan 12	0,707	0,239	Valid
Pertanyaan 13	0,478	0,239	Valid
Pertanyaan 14	0,606	0,239	Valid
Pertanyaan 15	0,555	0,239	Valid
Pertanyaan 16	0,530	0,239	Valid
<b>Motivasi</b>			
Pertanyaan 1	0,648	0,239	Valid
Pertanyaan 2	0,574	0,239	Valid
Pertanyaan 3	0,643	0,239	Valid
Pertanyaan 4	0,609	0,239	Valid
Pertanyaan 5	0,767	0,239	Valid
Pertanyaan 6	0,804	0,239	Valid
Pertanyaan 7	0,657	0,239	Valid
Pertanyaan 8	0,760	0,239	Valid
<b>Kinerja</b>			
Pertanyaan 1	0,787	0,239	Valid
Pertanyaan 2	0,789	0,239	Valid
Pertanyaan 3	0,803	0,239	Valid
Pertanyaan 4	0,729	0,239	Valid
Pertanyaan 5	0,683	0,239	Valid
Pertanyaan 6	0,829	0,239	Valid
Pertanyaan 7	0,764	0,239	Valid
Pertanyaan 8	0,700	0,239	Valid
Pertanyaan 9	0,822	0,239	Valid
Pertanyaan 10	0,810	0,239	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan data validitas indikator Variabel kepemimpinan, motivasi dan kinerja pegawai di atas, semua pertanyaan menunjukkan nilai **r hitung** yang lebih besar daripada **r tabel** sebesar 0,239. Dengan demikian pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja pegawai dalam penelitian ini dinyatakan valid atau sah.

## 4.2 Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0.60$  (Nunnally dalam Ghazali, 2005).

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items	Keterangan
Kepmimpinan	0,869	0,60	10	Reliabel
Motivasi Kerja	0,834	0,60	10	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,922	0,60	10	Reliabel

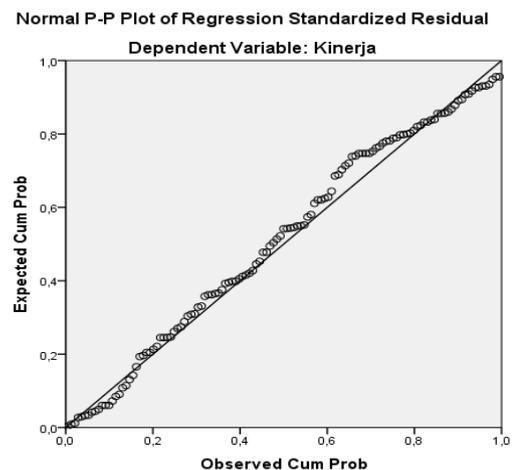
Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan uji reliabilitas seperti pada tabel diatas, diketahui nilai *Cronbach Alpha* nilainya lebih besar dari 0,60. Dengan demikian instrument pengukur atau kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini dinyatakan handal atau reliabel.

## 4.3 Uji Asumsi Klasik

### 4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.



**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas**

Dari gambar di atas dengan menggunakan metode *Normal P-Plot* diketahui bahwa grafik normalitas menunjukkan data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat diketahui bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas

**4.3.2 Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen.

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan	.458	2,184
Motivasi	.458	2,184

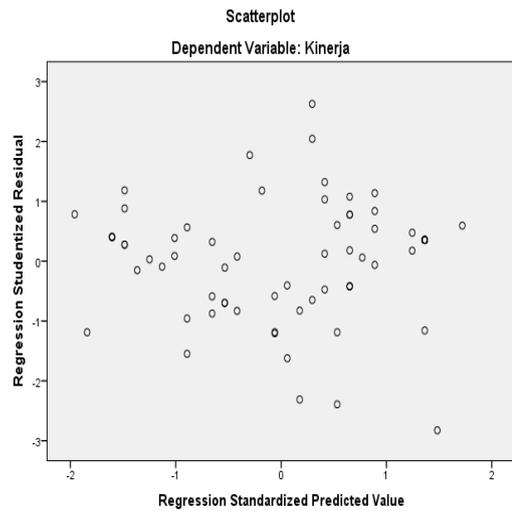
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Hasil pengujian dari tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel yang di gunakan sebagai predictor model regresi menunjukkan nilai VIF yang cukup kecil, di mana semuanya berada di bawah nilai 10. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebas yang di gunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas.

**4.3.3 Uji Heterokedastisitas**

Menurut Imam Ghozali (2013) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual atau pengamatan kepengamatan lain.



**Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas**

Pengujian heterokedastisitas di lakukan menggunakan *scatter plot*. dari *scatterplots* seperti tampak pada gambar di atas maka terlihat titik- titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 dan sumbu Y, hal ini dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk di gunakan dalam melakukan pengujian.

**4.4 Uji Regresi Linier Berganda**

Metode regresi linier berganda banyak digunakan dalam penelitian, karena metode ini dapat mempermudah peneliti untuk melihat suatu keterkaitan dari beberapa variabel secara langsung.

**Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.134	4,296		-.031	.975
Kepemimpinan	.405	.112	.470	3,613	.001
Motivasi	.407	.179	.295	2,270	.027

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda seperti tampak pada tabel di atas diperoleh persamaan regresi yaitu:

$$Y = -0,134, + 0,405 X_1 + 0,407 X_2$$

Interpretasi dari regresi linear berganda tersebut di atas adalah sebagai berikut:

1. **Konstanta (-0,134):**

Nilai konstanta (-0,134) menunjukkan bahwa ketika variabel **kepemimpinan (X<sub>1</sub>)** dan **motivasi kerja (X<sub>2</sub>)** bernilai nol atau tidak ada, maka kinerja pegawai akan berada pada angka -0,134. Meskipun nilai ini tidak memiliki makna dalam konteks praktis karena kinerja pegawai tidak mungkin negatif, hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi sangat penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

2. **Koefisien X<sub>1</sub> (0,405):**

Koefisien kepemimpinan (**X<sub>1</sub>**) sebesar **0,405** berarti bahwa setiap peningkatan satu unit dalam kepemimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar **0,405** unit, dengan asumsi variabel motivasi kerja (**X<sub>2</sub>**) tetap konstan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. **Koefisien X<sub>2</sub> (0,407):**

Koefisien motivasi kerja (**X<sub>2</sub>**) sebesar **0,407** menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar **0,407** unit, dengan asumsi variabel kepemimpinan (**X<sub>1</sub>**) tetap konstan. Ini juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

**4.5 Uji Hipotesis**

**4.5.1 Uji t**

Uji t menguji pengaruh variabel bebas secara individual signifikan atau tidak terhadap variabel terikatnya. Alat uji yang digunakan adalah uji t, dengan taraf

signifikansi 10%. Jika t hitung < t tabel, maka Ho diterima atau Ha ditolak yang berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya, sebaliknya, jika t hitung > t tabel maka Ho ditolak atau Ha diterima yang berarti ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variable terikatnya.

**Tabel 5. Hasil Uji t**

Variabel	t hitung	t tabel	Signifikansi	Keterangan
Kepemimpinan	3,613	1,668	0,001	Ho ditolak, Ha diterima
Motivasi	2,270	1,668	0,007	Ho ditolak, Ha diterima

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial seperti pada tabel di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil uji hipotesis secara parsial diperoleh nilai t hitung variabel kepemimpinan sebesar 3,613 > t tabel 1,668 dengan nilai signifikansi sebesar 0.001 < 0,1. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,1 menunjukkan bahwa pada taraf signifikansi 10% maka hipotesis yang menyatakan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Hal ini membuktikan bahwa dalam penelitian ini kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bogor.
2. Hasil uji hipotesis secara parsial diperoleh nilai t hitung variabel motivasi kerja sebesar 2,270 > t tabel 1,668 dengan nilai signifikansi sebesar 0.007 < 0,1. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,1 menunjukkan bahwa pada taraf signifikansi 10% maka hipotesis yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Hal ini membuktikan bahwa

dalam penelitian ini motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bogor.

#### 4.5.2 Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa semua variabel X secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel dependen (Y).

**Tabel 6. Hasil Uji F**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	759,549	2	379,775	33,064	0,000 <sup>b</sup>
Residual	723,618	63	11,486		
Total	1483,167	65			

a. Dependent Variable: Kinerja  
 b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan seperti tampak pada table ANOVA di atas, diketahui nilai F hitung sebesar 33,064 dengan signifikansi sebesar 0,000. Dan diketahui nilai F table untuk sampel berjumlah 66 adalah sebesar 2,168. Berdasarkan ketentuan hipotesis bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima jika F hitung > F tabel maka dengan demikian dalam penelitian ini karena nilai F hitung 33,064 > F tabel 2,168 dengan signifikansi 0,000 < 0,1, maka hipotesis yang menyatakan bahwa secara bersama-sama variabel kepemimpinan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat di terima. Hal ini membuktikan bahwa dalam penelitian ini secara simultan kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bogor.

#### 4.6 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2005).

**Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,716 <sup>b</sup>	,512	,497	3,38910

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan  
 b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*adjusted R<sup>2</sup>*) yang di peroleh sebesar 0,497 hal ini berarti 49,7% kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bogor dipengaruhi oleh kepemimpinan dan motivasi kerja sedangkan sisanya yaitu 50,3% kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bogor di pengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang dalam penelitian ini tidak diteliti.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dalam penelitian ini kesimpulannya adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bogor dengan nilai t hitung variabel disiplin kerja sebesar 3,613 > t tabel 1,668 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,1.
2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bogor dengan nilai t hitung variabel motivasi kerja sebesar 2,270 > t tabel 1,668 dengan nilai signifikansi sebesar 0,007 < 0,1.
3. Secara simultan terbukti kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bogor dengan nilai

nilai F hitung  $33,064 > F$  tabel  $2,168$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,1$ .

4. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai koefisien determinasi (*adjusted R<sup>2</sup>*) yang di peroleh sebesar sebesar  $0,497$  hal ini berarti  $49,7\%$  kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bogor dipengaruhi oleh kepemimpinan dan motivasi kerja sedangkan sisanya yaitu  $50,3\%$  kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bogor di pengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang dalam penelitian ini tidak diteliti.
5. Variabel yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bogor adalah variabel motivasi kerja hal ini terlihat dari nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar  $0,407$ .

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan penelitian, berikut beberapa saran yang dapat diberikan untuk peningkatan kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bogor:

1. Mengingat kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, penting bagi pimpinan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bogor untuk terus memperkuat kemampuan kepemimpinan mereka. Pelatihan kepemimpinan, coaching, dan mentoring bagi para pemimpin perlu difokuskan untuk mengembangkan gaya kepemimpinan yang lebih efektif, adil, dan inspiratif.
2. Motivasi kerja terbukti sebagai variabel dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, disarankan agar Dinas Lingkungan Hidup memberikan perhatian khusus pada upaya peningkatan motivasi, seperti memperbaiki lingkungan kerja,

memberikan penghargaan yang tepat, meningkatkan kesejahteraan pegawai, serta membuka peluang pengembangan karier dan pelatihan bagi mereka.

3. Mengingat motivasi kerja merupakan faktor dominan, langkah-langkah peningkatan kesejahteraan pegawai dapat menjadi strategi yang efektif. Ini bisa mencakup pemberian insentif, tunjangan, dan penghargaan yang sesuai untuk memotivasi pegawai agar bekerja lebih optimal.
4. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, perlu diterapkan program pelatihan berkala yang fokus pada peningkatan keterampilan kerja dan peningkatan disiplin. Selain itu, sistem penghargaan berbasis kinerja dapat mendorong pegawai untuk lebih giat dan produktif dalam menjalankan tugas.
5. Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bogor disarankan untuk secara berkala melakukan evaluasi terhadap kinerja pegawai. Evaluasi ini harus didasarkan pada indikator-indikator kinerja yang telah diukur dalam penelitian, dengan fokus pada bagaimana kepemimpinan dan motivasi dapat lebih ditingkatkan.
6. Mengingat ada  $50,3\%$  faktor lain yang memengaruhi kinerja pegawai yang belum diteliti, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengidentifikasi faktor-faktor tersebut, seperti aspek organisasi, teknologi, dan manajemen sumber daya manusia, guna mendukung peningkatan kinerja yang lebih komprehensif.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

Abraham, Maslow. (2008) Seri manajemen sumber daya manusia, (memotivasi Pegawai) cet, 5 Jakarta:PT.Elek media koputindo. Edisi Dua Belas, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

- Aden Prawiro Sudarso tahun 2020. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja
- Adriyanti, Fitriani Latief , dan Shandra Bahasoan (2023) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulselbar Cabang Jenepono. Jurusan manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Refika Aditama
- Dubrin Andrew J., 2005. Leadership (Terjemahan), Edisi Kedua, Prenada Media, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2015. Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gibson, James. L., et all. 2010. Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses, Edisi Ke-5. Jakarta. Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2013. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE
- H.B. Siswanto, M. 2005 Pengantar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. Suarli dan Bahtiar. (2016). Manajemen Keperawatan dengan Pendekatan Praktis
- Husein Umar. 2014. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Edisi-2. Cetakan ke-13. Jakarta: Rajawali Pers.
- Karmila Utari Dan Darwin Tahun 2023. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Selatan. Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial Humaniora, Universitas Bina Darma, Indonesia
- Kartono, Kartini. 2016. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta : Rajawali Pers
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Maruli, Tua Sitorus Raja. 2020. Pengaruh Komunikasi Antarpribadi. Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja. edited by S. Irene. Surabaya:
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia: Buku Dua. Salemba Empat: Jakarta.
- Moeheriono. 2014. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Edisi Revisi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Nitisemito. Alex Soemadji (2001). Manajemen Personalialia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Priansa, Donni Juni. 2014. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Radian Danu Saputra (Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pln (Persero) Distribusi Lampung.
- Raehana Ahmad Tahun 2020. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perdagangan Kota Makassar. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Makassar.
- Rivai, Veithzal, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Robbins, Stephen. P. 2012. Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia, Klaten: PT Int An Sejati
- Rosidah, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Santoso, Singgih 2012. Analisis Spss Pada Statistik. Jakarta: Pt. Elex Media Komputindo
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan. Kompetensi, Kinerja

- dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung
- Singarimbun, Masri. Dan Sofyan Effendi. 2005. Metodologi Penelitian Survei. LP3ES. Jakarta
- Sutrisno, Edi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group. Edison
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D, CV. Alfabeta, Bandung.
- Sulistyo, Joko (2010), 6 Hari Jago SPSS 17, Cakrawala, Yogyakarta
- Veithzal Rivai. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Wahyosumidjo, kepemimpinan kepala sekolah tinjauan teoritik dan permasalahannya, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001).
- Wirawan. (2019). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat
- Wursanto. 2002. Dasar-Dasar Ilmu Organisasi. Yogyakarta: Andi