

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Latar belakang lokasi penelitian

Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi berlokasi di Jl. Budi Utomo yang tepatnya berada di Kelurahan Ronowijayan No. 12 Ponorogo sebelah timur Universitas Muhammadiyah Ponorogo.

Upaya penyaluran pencari kerja dalam rangka memenuhi pasar kerja tidak lepas dari peranan Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi selaku lembaga yang mengurus masalah ketenagakerjaan. Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi dituntut untuk selalu meningkatkan pelayanannya kepada masyarakat. Pelayanan Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi kepada masyarakat ini antara lain dalam hal pembuatan kartu angkatan kerja (kartu kuning), penyediaan informasi lapangan kerja, pengurusan jamsostek bagi para tenaga kerja, pendaftaran lowongan kerja, pemberian pelatihan dan keterampilan bagi calon tenaga kerja, dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja serta menanggapi keluhan permasalahan yang dihadapi tenaga kerja yang berkaitan dengan dunia kerja. Rencana Strategis Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan dokumen perencanaan dinas sosial tenaga kerja dan transmigrasi untuk periode 5 (lima) tahun yang digunakan sebagai pedoman dalam menyusun

rencana kerja dinas sosial tenaga kerja dan transmigrasi rencana strategis dinas sosial, tenaga kerja dan transmigrasi merupakan penjelasan dari rencana pembangunan jangka menengah daerah kabupaten ponorogo.

4.1.2 Tugas dan fungsi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan unsur pelaksanaan otonomi daerah di bidang sosial, tenagakerja dan transmigrasi, yang dipimpin oleh kepala dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah dan dalam menjalankan tugasnya kepala dinas dibantu oleh seorang sekretaris dan empat orang kepala bidang, yang terdiri dari : Bidang Pemberdayaan dan Bantuan Sosial, Bidang Rehabilitasi dan Perlindungan Sosial, Bidang Pemberdayaan Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Bidang Perlindungan Tenaga Kerja. Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintah daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

4.1.3 Visi dan Misi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Visi

Terwujudnya Tenaga Kerja Produktif Dan Kesejahteraan Sosial Masyarakat

Misi

1. Meningkatkan aksesibilitas perlindungan sosial untuk menjamin pemenuhan kebutuhan dasar pelayanan sosial, rehabilitasi, pemberdayaan sosial dan jaminan kesejahteraan sosial bagi PMKS;
2. Meningkatkan dan melestarikan nilai-nilai kepahlawanan, keperintisan dan kesetiakawanan sosial untuk menjamin keberlanjutan peran serta masyarakat dalam menyelenggarakan kesejahteraan sosial;
3. Meningkatkan profesionalisme penyelenggaraan perlindungan sosial dalam bentuk Bantuan sosial, rehabilitasi, pemberdayaan dan jaminan sebagai metode penanggulangan kemiskinan;
4. Perluasan kesempatan kerja dan peningkatan pelayanan penempatan tenaga kerja serta penguatan informasi pasar kerja dan bursa kerja;
5. Peningkatan pembinaan hubungan industrial serta perlindungan sosial tenaga kerja dan masyarakat Transmigrasi;
6. Peningkatan pengawasan ketenaga kerjaan.

4.1.4 Manajemen Sumber Daya Manusia

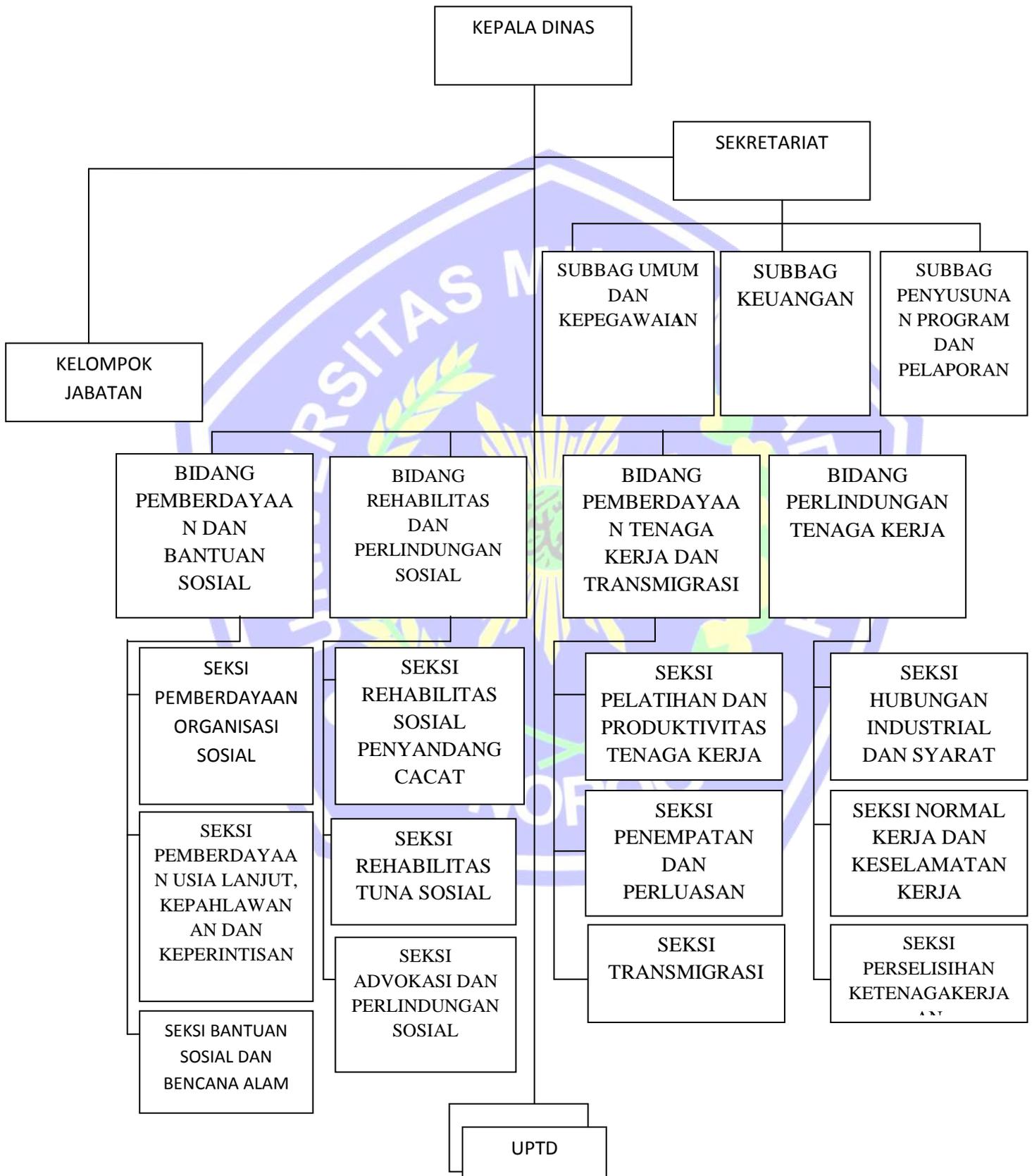
1. Struktur Organisasi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Struktur adalah suatu susunan komponen-komponen atau unit-unit kerja dalam sebuah organisasi. Struktur organisasi menunjukkan bahwa adanya pembagian kerja dan bagaimana fungsi atau kegiatan-kegiatan berbeda yang dikoordinasikan. Struktur organisasi juga menunjukkan mengenai spesialisasi-spesialisasi dari pekerjaan, saluran perintah maupun penyampaian laporan, sehingga jika terdapat suatu komponen yang baik maka akan berpengaruh kepada komponen yang lainnya dan tentunya akan berpengaruh juga kepada organisasi tersebut.



Gambar 4.1

Struktur Organisasi



Uraian Tugas

a. Kepala dinas

Kepala dinas mempunyai tugas memimpin, mengkoordinasikan, melaksanakan, mengawasi dan mengendalikan serta memberikan pembinaan administrasi dibidang sosial, tenaga kerja dan transmigrasi.

b. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan koordinasi penyusunan program, evaluasi dan pelaporan, administrasi umum, admistrasi kepegawaian, keuangan, perlengkapan dan rumah tangga dinas.

Sekretariat, terdiri dari:

- Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan dan pembinaan administrasi umum, rumah tangga dan kepegawaian.
- Sub Bagian Keuangan mempunyai tugas melaksanakan administrasi keuangan di lingkungan dinas, maksudnya penyiapan bahan dan pelaksanaan penyusunan anggaran, mengelola keuangan, pembukuan, perhitungan, verifikasi dan pembendaharaan dinas, serta melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh sekretaris dinas.

- Sub Bagian penyusunan program dan pelaporan mempunyai tugas menyiapkan bahan dalam rangka koordinasi dan penyusunan program, dan pelaporan kegiatan dinas.

Sub Bagian dipimpin oleh kepala sub bagian yang berkedudukan di bawah dan tanggung jawab sekretaris dinas.

c. Bidang pemberdayaan dan bantuan sosial

Bidang pemberdayaan dan bantuan sosial mempunyai tugas melaksanakan koordinasi dan tugas-tugas Bidang pemberdayaan organisasi sosial, usia lanjut, kepahlawanan dan keperintisan, serta bantuan sosial dan bencana alam.

Bidang pemberdayaan dan bantuan sosial, terdiri dari:

- Seksi pemberdayaan organisasi sosial mempunyai tugas menyiapkan bahan dan melaksanakan kegiatan pemberdayaan dan pembinaan organisasi sosial.
- Seksi pemberdayaan usia lanjut, kepahlawanan dan keperintisan mempunyai tugas menyiapkan bahan pembinaan, pengembangan dan pemantauan perintisan dalam rangka kesejahteraan usia lanjut.
- Seksi bantuan sosial dan bencana alam mempunyai tugas menyiapkan bahan, koordinasi dan pelaksanaan penyaluran bantuan sosial dan bencana alam.

Seksi dipimpin oleh kepala seksi yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada kepala bidang.

d. Bidang rehabilitasi dan perlindungan sosial

Bidang rehabilitasi dan perlindungan sosial mempunyai tugas melaksanakan pembinaan, koordinasi dan melaksanakan kegiatan di bidang rehabilitasi dan perlindungan sosial terhadap penyandang cacat, anak cacat, anak terlantar, balita terlantar, anak jalanan, anak nakal, korban narkoba, exs psikotik, exs penyakit kronis dan tuna netra (gelandangan/ pengemis dan WTS).

Bidang rehabilitasi dan perlindungan sosial, terdiri dari:

- Seksi rehabilitasi sosial penyandang cacat mempunyai tugas menyiapkan bahan dalam rangka pelaksanaan koordinasi, kegiatan, pembinaan, dan bimbingan terhadap penyandang cacat.
- Seksi rehabilitasi tuna netra mempunyai tugas menyiapkan bahan dalam rangka pelaksana koordinasi, kegiatan, pembinaan, dan bimbingan terhadap penyandang tuna netra.
- Seksi advokasi dan perlindungan sosial mempunyai tugas menyiapkan bahan dalam rangka pelaksanaan bimbingan dan perlindungan sosial.
- Seksi dipimpin oleh kepala seksi yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada kepala bidang.

e. Bidang pemberdayaan tenaga kerja dan transmigrasi

Bidang pemberdayaan tenaga kerja dan transmigrasi mempunyai tugas melaksanakan penempatan, pelatihan tenaga kerja dan peluasan kerja menangani transmigrasi.

Bidang pemberdayaan tenaga kerja dan transmigrasi terdiri dari:

- Seksi pelatihan dan produktivitas tenaga kerja mempunyai tugas memberikan bimbingan dan pengurusan pelatihandan produktifitas tenaga kerja.
- Seksi penempatan dan peluasan kerja mempunyai tugas melaksanakan pengumpulan, pengelolaan dan penyebarluasan informasi pasar kerja, serta melaksanakan kegiatan penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja.
- Seksi transmigrasi mempunyai tugas melaksanakan pembinaan masyarakat dan penyuluhan, pengurusan pendaftaran dan seleksi calon transmigran, melakukan urusan pelayanan transmigran dan sarana transito, pengangkutan dan pengawalan transmigran.

f. Bidang perlindungan tenaga kerja

Bidang perlindungan tenaga kerja mempunyai tugas melaksanakan pembinaan hubungan industrial dan syarat kerja, perselisian ketenaga kerjaan, pengawasan dan perlindungan tenaga kerja.

Bidang perlindungan tenaga kerja, terdiri dari:

- Seksi hubungan industrial dan syarat kerja mempunyai tugas melaksanakan pembinaan hubungan industrial dan persyaratan kerja terhadap pekerja atau organisasi pekerja dan pengusaha atau organisasi pengusaha, kesejahteraan pekerja di tingkat perusahaan.

- Seksi norma kerja dan keselamatan kerja mempunyai tugas melaksanakan pemeriksaan, penelitian, penyidikan dan pembinaan terhadap berlakunya perundang-undangan di bidang norma kerja, keselamatan dan kesehatan kerja.
- Seksi perselisihan ketenaga kerjaan mempunyai tugas melaksanakan urusan penyelesaian perselisihan hubungan ketenagakerjaan.

2. Jumlah Karyawan, Nama Jabatan Dan Kualitasnya

Tabel 4.1

No	Nama	Golongan	Jabatan	Pendidikan
1	H. Sumani S.Pd. M.Pd	IV/b	Kepala Dinas Sosial, Tenaga Kerja, Dan Transmigrasi Kab. Ponorogo	S2
2	Ir. Wahyu Paripurnawan, Mm	IV/b	Sekretaris	S2
3	Drs. M. Daroini, M.PdI	IV/b	Kepala Bidang Rehabilitasi Dan Perlindungan Sosial	S2
4	Supropto, S. Sos. MM	IV/a	Kepala Bidang Pemberdayaan Tenaga Kerja Dan Transmigrasi	S2
5	Lilik Slamet Raharjo, Se. Mm	IV/a	Kepala Bidang Pemberdayaan Dan Bantuan Sosial	S2
6	Dra. Budi Lestari Mukti, Mm	IV/a	Kepala Bidang Perlindungan Tenaga Kerja	S2
7	Dra. Sri Tanjoeng H., Mm	IV/a	Penyusunan Program Dan Pelaporan	S2
8	Drs. Ec.Suprijono, MM	IV/a	Seksi Rehabilitasi Sosial Penyandang Cacat	S2
9	Drs. Gatot Subroto, Mm	IV/a	Seksi Bantuan Sosial Dan Bencana Alam	S2
10	Ellik Kuswanto, S. Sos. Mm	IV/a	Seksi Pelatihan Dan Produktifitas Tenaga Kerja	S2
11	Sukarno Wahyu Utomo, SH	IV/a	Pengantar Kerja Madia	S1
12	Didit Santoso, S. Sos	III/d	Seksi Penempatan Dan Perluasan Kerja	S1
13	Suhardiman	III/d	Seksi Pemberdayaan	S1

	Darmawanto, Sh		Organisasi Sosial	
14	Yanis Hari Sudarmayanto, Bc.Kn	III/d	Seksi Transmigrasi	S1
15	Sutrisno, S.Pd	III/d	Seksi Pemberdayaan Usia Lanjut, Kepahlawanan Dan Keperintisan	S1
16	Suharno, S.Pd	III/d	Seksi Norma Kerja Dan Keselamatan Kerja	S1
17	Drs. Enhariamrul Syah	III/d	Seksi Perselisihan Ketenagakerjaan	S1
18	Herli Wahyu Margalina, Sh. Mm	III/d	Seksi Advokasi Dan Perlindungan Sosial	S2
19	Yudhyawati Ratnaningrum, Se	III/d	Keuangan	S1
20	Sudiono, SH	III/d	Seksi Rehabilitasi Sosial Tuna Sosial	S1
21	H. Budi Madyantoro, Sh	III/d	Seksi Hubungan Industri Dan Syarat Kerja	S1
22	Endang Nursusilowati, S.Sos	III/d	Bagian Umum Dan Kepegawaian	S1
23	Bambang Sosial, S. Sos	III/d	Penggerak Swadaya Masyaarkat	S1
24	Suhadi Riswanto, S. Sos	III/d	Penggerak Swadaya Masyaarkat Muda	S1
25	Adi Cahyono, Se	III/d	Pengawas Ketenagakerjaan	S1
26	Eka Sediana	III/d	Penggerak Swadaya Masyarakat Penyelia	SLTA
27	Priyo Suharto	III/d	Penggerak Swadaya Masyarakat Penyelia	SLTA
28	Sri Harumi, S. Sos	III/d	Staf	S1
29	Dhutarso Aviantoro, St	III/c	Staf	S1
30	Sondhy Wahyu Saputro, St	III/c	Staf	S1
31	Tri Widyaningsih, S. Sos	III/c	Staf	S1
32	Siti Darotajung K. Dewi, Sh	III/c	Staf	S1
33	Tutik Sudarwati, S. Sos	III/c	Staf	S1
34	Senen, Sh	III/c	Staf	S1
35	Yendri Supriyanto. Se	III/c	Staf	S1
36	Karyati, S. Sos	III/c	Staf	S1
37	Sri Winarti	III/b	Staf	SLTA
38	Supriyanto	III/b	Staf	SLTA
39	Ninie Herdiyantie	III/b	Staf	SLTA
40	Sutanto	III/b	Staf	SLTA

41	Uud Budiawan	III/b	Staf	SLTA
42	Supandi, Sh	III/b	Staf	S1
43	Edi Sucipto	III/b	Staf	SLTA
44	Nur Hermawan, St	III/b	Staf	S1
45	Ira Yudhianingsih, Se	III/b	Staf	S1
46	Kurniasari, ST	III/b	Pengawas Ketenagakerjaan	S1
47	Dhony Prasetyon., S. AB	III/b	Staf	S1
48	Dwi Wahyu Andriani, Sh	III/b	Mediator Hubungan Industri	S1
49	Imam Mustaqim	III/a	Staf	SLTA
50	Suwito	III/a	Staf	SLTA
51	Dwi Siswondo	II/c	Staf	SLTA
52	Suko Widodo	II/c	Staf	SLTA
53	Paroso	II/c	Staf	SLTA
54	Hadi Suyanto	II/b	Staf	SLTA
55	Nnuning Sabtaningrum	II/b	Staf	SLTA
56	Diaz Adhi Saputro	II/b	Staf	SLTA

Sumber: Data Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kab. Ponorogo 2016

3. Gaya Kepemimpinan di Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kab. Ponorogo

Gaya kepemimpinan yang ada di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi dalam memimpin pegawai, pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan situasional karena gaya situasional yang cocok untuk memimpin pegawai pada Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi dengan gaya situasional pemimpin bisa menyesuaikan pada semua kondisi seperti pada rapat pemimpin menggunakan gaya demokratis dan pada saat apel pagi pemimpin menggunakan gaya karismatik.

4. Lingkungan Kerja di Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kab. Ponorogo

Lingkungan kerja yang ada di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi aman dan nyaman, kantor juga memfasilitasi pegawai dengan kendaraan dinas, kantor menjorok ke belakang untuk mengurangi kebisingan kendaraan agar konsentrasi pegawai dalam menjalankan pekerjaan tidak terganggu, ventilasi udara yang baik, dan di beri pendingin ruangan.

5. Motivasi di Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kab. Ponorogo

Motivasi yang ada di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi berpagaji tepat waktu, menyediakan fasilitas yang dibutuhkan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, memotivasi pegawai untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri pegawai, serta pemimpin dan pegawai memiliki tujuan yang sama untuk memajukan perusahaan.

6. Kinerja di Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kab. Ponorogo

Kinerja pegawai yang ada di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi cukup baik dengan menyelesaikan target yang diberikan pemimpin. Dengan diberikan fasilitas yang baik diharapkan pegawai bekerja dengan kualitas yang tinggi, selain itu kantor sudah menyediakan

sumber daya dan pegawai mempergunakan sumber daya itu dengan baik. Pegawai melayani masyarakat yang ingin mencari informasi pekerjaan dan mencari persyaratan kerja seperti kertas kuning, pegawai melayani dengan baik.

4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.2.1 Teknik Analisa Data

Kuisisioner yang telah diisi oleh 50 responden, kemudian diolah menjadi data penelitian. Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui bahwa jumlah data pada setiap variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi dan kinerja pegawai sudah lengkap sesuai dengan jumlah responden yang diteliti. Jawaban responden mempunyai nilai sebagai berikut:

Jika jawaban a, maka skor nilai yang diberikan 5

Jika jawaban b, maka skor nilai yang diberikan 4

Jika jawaban c, maka skor nilai yang diberikan 3

Jika jawaban d, maka skor nilai yang diberikan 2

Jika jawaban e, maka skor nilai yang diberikan 1

Sedangkan tabulasi data ada dilampiran 4

4.2.2 Uji Kelayakan Instrumen

Sebelum dilakukan hasil analisis regresi, maka terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas (uji kesahihan) digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang disusun tersebut itu valid atau sah, maka perlu diuji dengan uji korelasi antara skor (nilai) tiap-tiap item pertanyaan dengan skor total kuesioner tersebut.

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas

Variabel gaya Kepemimpinan (X_1)

ITEM n= 5	r hitung (Corrected Item-Total Correlation)	r tabel	Keputusan
X1.1	0,565	0,276	Valid
X1.2	0,803	0,276	Valid
X1.3	0,420	0,276	Valid
X1.4	0,722	0,276	Valid
X1.5	0,505	0,276	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.2, diketahui bahwa pengujian validitas dari semua indikator dalam penelitian ini adalah valid. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka variabel tersebut valid. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka variabel tersebut tidak valid, karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,276) dengan nilai signifikan 0,05, sehingga dinyatakan valid.

Tabel 4.3 Hasil Uji ValiditasVariabel Lingkungan Kerja (X_2)

ITEM n= 5	r hitung (Corrected Item-Total Correlation)	r tabel	Keputusan
X2.1	0,651	0,276	Valid
X2.2	0,666	0,276	Valid
X2.3	0,814	0,276	Valid
X2.4	0,549	0,276	Valid
X2.5	0,831	0,276	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.3, diketahui bahwa pengujian validitas dari semua indikator dinyatakan valid. Jika r hitung $>$ r tabel, maka variabel tersebut valid. Jika r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid, karena r hitung lebih kecil dari r tabel (0,276) dengan nilai signifikan 0,05 sehingga dinyatakan valid.

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas

Variabel Motivasi (Y)

ITEM n= 5	r hitung (Corrected Item-Total Correlation)	r tabel	Keputusan
Y1	0,506	0,276	Valid
Y2	0,386	0,276	Valid
Y3	0,398	0,276	Valid
Y4	0,497	0,276	Valid
Y5	0,357	0,276	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.4, diketahui bahwa pengujian validitas dari semua indikator dinyatakan valid. Jika r hitung $>$ r tabel, maka variabel tersebut valid. Jika r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid, karena r hitung lebih kecil dari r tabel (0,276), dengan nilai signifikan 0,05 sehingga dinyatakan valid.

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas

Variabel Kinerja Pegawai (Z)

ITEM n= 5	r hitung (Corrected Item-Total Correlation)	r tabel	Keputusan
Z1	0,626	0,276	Valid
Z2	0,616	0,276	Valid
Z3	0,534	0,276	Valid
Z4	0,596	0,276	Valid
Z5	0,608	0,276	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel-tabel 4.5, diketahui bahwa pengujian validitas dari semua indikator dalam penelitian ini adalah valid. Jika r hitung $>$ r tabel, maka variabel tersebut valid. Jika r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid, karena r hitung lebih kecil dari r tabel (0,276) dengan nilai signifikan 0,05 sehingga dinyatakan valid.

4.2.3 UJI RELIABILITAS

Kuesioner dinyatakan reliabel bila jawaban dari setiap responden terhadap pertanyaan selalu konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat ukur untuk dapat dipercaya jika diujikan secara berulang. Sedangkan kriteria variabel

dinyatakan reliabel bila *Cronbach's Alpha* lebih besar dari kriteria.

Adapun hasil uji reliabilitas dari penelitian ini adalah sebagai berikut

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas

Variable Penelitian	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,772	0,60	Reliable
Lingkungan Kerja (X2)	0,797	0,60	Reliable
Motivasi (Y)	0,713	0,60	Reliable
Kinerja Pegawai (Z)	0,761	0,60	Reliable

Sumber: Data Primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.6, diketahui bahwa pengujian reliabilitas dari semua variabel dalam penelitian ini adalah reliabel karena *Cronbach's Alpha* lebih besar dari kriteria (0,276) dan bernilai positif.

4.3 Deskripsi Responden

Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Trasmigrasi memiliki jumlah pegawai sebanyak 56. Namun peneliti hanya mengambil sampel 50, karena yang berjumlah 6 adalah kepala bagian Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Trasmigrasi.

4.3.1 Gambaran Responden Berdasarkan Usia

Gambaran umum mengenai pegawai berdasarkan usia adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7 Responden berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Dalam %
1	27-34 tahun	7	14
2	35-42 tahun	11	22
3	43-50 tahun	19	38
3	51-57 tahun	13	26
Jumlah		50	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.7 dapat ditunjukkan bahwa pegawai yang bekerja pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Ponorogo yang berjumlah 50 pegawai terbanyak adalah responden yang berusia antara 43-50 tahun yaitu sebanyak 19 orang. Secara umum dapat dikatakan bahwa rata-rata yang berkerja di Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Ponorogo adalah berusia antara 43-50 tahun, dengan pegawai yang berusia antara 43-50 tahun diharapkan memiliki banyak pengalaman dalam bekerja dan memiliki wawasan yang luas.

4.3.2 Gambaran Responden Berdasarkan Golongan Kepangkatan

Gambaran umum mengenai pegawai berdasarkan pekerjaan/jabatan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8 Golongan Kepangkatan

No	Golongan	Jumlah	Dalam %
1	I Ib	3	6
2	I Ic	3	6
3	IIIa	2	4
4	IIIb	11	22
5	IIIc	8	16
6	IIId	17	34
7	Iva	5	10
8	IVb	1	2
Jumlah		50	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diartikan bahwa golongan kepangkatan yang ada pada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang berjumlah 50 responden adalah yang paling banyak pegawai yang golongan IIId dengan jumlah 17 orang, karena jika dilihat dari persyaratan golongannya maka yang menempati golongan tersebut adalah mereka yang mempunyai jenjang pendidikan formal Sarjana (S1).

4.3.3 Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran umum mengenai pegawai yang berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9 Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Dalam %
1.	Laki-Laki	37	74
2.	Perempuan	13	26
Jumlah		50	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.9 dapat ditunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di lapangan maupun di kantor pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Ponorogo lebih banyak berjenis laki-laki yaitu sebanyak 37 orang karena laki-laki mempunyai jiwa keberanian dalam menghadapi masalah yang ada di luar dinas seperti masalah rehabilitasi dan sosial.

4.3.4 Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan Ditamatkan

Gambaran umum mengenai pegawai berdasarkan pendidikan ditamatkan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10 Responden Berdasarkan Pendidikan Ditamatkan

No	Tamatan	Jumlah	Dalam %
1.	SLTA	9	18
2.	Diploma 3	2	4
3.	Strata 1	29	58
4.	Strata 2	10	20
Jumlah		50	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.10 dapat ditunjukkan bahwa pegawai yang bekerja Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten

Ponorogo yang berjumlah 50 responden terbanyak adalah lulusan Strata1 yaitu sebesar 29 orang. Sedangkan lulusan yang terkecil yaitu lulusan Diploma 3 yaitu sebanyak 2 orang. Lebih banyak strata 1 karena diharapkan pegawai memiliki kemampuan dalam bekerja dan cara berfikir yang tinggi, dengan kemampuan yang tinggi pegawai tidak akan selalu bertanya tentang pekerjaan yang di bebani oleh pimpinan.

4.3.5 Gambaran Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Gambaran umum mengenai pegawai yang bekerja berdasarkan pendidikan ditamatkan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11 Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Dalam %
1	1-10 tahun	5	10
2	11-21 tahun	19	38
3	22-32 tahun	22	44
4	> 32 tahun	4	8
Jumlah		50	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.11 dapat ditunjukkan bahwa pegawai pada Dinas Sosial, Tenaga kerja dan Transmigrasi yang berjumlah 50 responden, lama bekerja responden bekerja sebagian besar 22-32 tahun yaitu sebanyak 22orang. Dengan banyak nya pegawai yang bekerja di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebesar 22-32 tahun karena pegawai merasa nyaman dalam pekerjaan itu dan menandakan pegawai memiliki kenyamanan dalam membantu sesama manusia dalam hal sosial, tenaga kerja dan transmigrasi.

4.4 Deskripsi Variabel/Tanggapan Responden

Penjelasan hasil penelitian yang diperoleh dari jawaban responden melalui kuesioner yang telah disebar pada pegawai Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Ponorogo. Dari setiap variabel tersebut disusun dalam bentuk beberapa item pertanyaan dengan 5 (lima) pilihan jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), kurang setuju (KS), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS), dari kuesioner yang telah disebar telah didapat jawaban dari pertanyaan yang telah di ajukan ke masing-masing responden. Untuk menggambarkan hasil nilai dari masing-masing variabel akan disajikan dalam bentuk data sebagai berikut:

4.4.1 Pertanyaan Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

Berikut tanggapan responden mengenai variabel gaya kepemimpinan pegawai Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Ponorogo, maka diberikan 5(lima) butir pertanyaan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan pegawai dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 4.12 Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1	Total	Rata - rata
1	Pemimpin dalam memimpin mempunyai sifat kepemimpinan	15 30 %	35 70 %	0 0 0%	0 0 %	0 0 0%	215	4,3
2	Pemimpin mempunyai kebiasaan atau tindakan yang mencerminkan sebagai pemimpin yang baik	11 22 %	38 76 %	1 2 %	0 0 %	0 0 0%	210	4,2
3	Pemimpin mempunyai emosi yang baik kepada pegawainya	8 16 %	37 74 %	5 10 %	0 0 %	0 0 0%	203	4,06
4	Pemimpin mengandalkan watak dalam mempengaruhi pegawainya	13 26 %	37 74 %	0 0 0%	0 0 %	0 0 0%	213	4,26
5	Pemimpin mempunyai kepribadian yang baik	9 18 %	38 76 %	3 6 %	0 0 %	0 0 0%	202	4,04

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Dari tabel 4.12 tanggapan responden diatas dapat didiskripsikan bahwa banyak responden yang menjawab setuju yang artinya gaya kepemimpinan di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi dikatakan baik. Dilihat pada butir pertanyaan “ Pemimpin dalam memimpin mempunyai sifat kepemimpinan ” memiliki total 215 dan nilai rata-rata sebesar 4,3% dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan ini mempunyai nilai paling tertinggi, dimana atasan dalam memimpin pegawainya tidak mengedepankan

kepentingan pribadi dan memimpin pegawainya secara bijak, namun pada butir pertanyaan “ Pemimpin mempunyai kepribadian yang baik” memiliki total hanya 202 dengan nilai rata-rata sebesar 4,04% butir pertanyaan ini memiliki nilai terendah dibanding butir pertanyaan lain walaupun banyak responden yang menjawab setuju, dalam butir pertanyaan ini juga banyak yg beranggapan mengartikan bahwa pemimpin tidak selalu mempunyai kepribadian yang baik pada situasi tertentu.

4.4.2 Pertanyaan Variabel lingkungan kerja (X_2)

Berikut tanggapan responden mengenai variabel lingkungan kerja pegawai Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Ponorogo, maka diberikan 5 (lima) butir pertanyaan yang berkaitan dengan lingkungan kerja pegawai dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 4.13 Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1	Tota l	Rata -rata
1	Fasilitas yang diberikan pada pegawai dapat menunjang pekerjaannya	8 16%	41 82%	1 2%	0 0%	0 0%	207	4,14
2	Lingkungan kerja dilengkapi dengan sirkulasi udara	15 30%	33 66%	2 4%	0 0%	0 0%	213	4,26
3	Lingkungan kerja mempengaruhi kondisi pegawai	15 30%	31 62%	4 8%	0 0%	0 0%	211	4,22

4	Kendala hubungan kerja antar sesama pegawai terjalin dengan baik	11 22%	39 78%	0 0%	0 0%	0 0%	211	4,22
5	Kendala hubungan kerja pegawai dengan atasan terjalin dengan baik	12 24%	37 74%	1 2%	0 0%	0 0%	211	4,22

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Dari tabel 4.13 tanggapan responden diatas dapat didiskripsikan bahwa banyak responden yang menjawab setuju yang artinya lingkungan kerja di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi dikatakan baik. Dilihat pada butir pertanyaan “ Lingkungan kerja dilengkapi dengan sirkulasi udara ” memiliki total 213 dan nilai rata-rata sebesar 4,26 dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan ini mempunyai nilai paling tertinggi, dimana lingkungan kerja yang di lengkapi udara dapat memberikan rasa tenang dalam bekerja dan dapat membangun rasa tegang dalam bekerja menjadi rasa nyaman, namun pada butir pertanyaan “ Fasilitas yang diberikan pada pegawai dapat menunjang pekerjaannya” memiliki total hanya 207 dengan nilai rata-rata sebesar 4,14% butir pertanyaan ini memiliki nilai terendah dibanding butir pertanyaan lain walaupun banyak responden yang menjawab setuju, dalam butir pertanyaan ini juga banyak yg beranggapan mengartikan bahwa fasilitas yang di berikan oleh kantor belum memadai dan belum dapat menunjang pekerjaan pegawai.

4.4.3 Pertanyaan Variabel Motivasi (Y)

Berikut tanggapan responden mengenai variabel motivasi pegawai Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Ponorogo, maka diberikan 5(lima) butir pertanyaan yang berkaitan dengan motivasi dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 4.14 Motivasi

No	Pertanyaan	SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1	Total	Rata-rata
1	Pegawai menerima gaji tepat waktu	14 28%	36 72%	0 0%	0 0%	0 0%	214	4,28
2	Saya merasa kebutuhan rumah dapat terpenuhi dengan bekerja diperusahaan ini	4 8%	42 84%	5 10%	0 0%	0 0%	203	4,06
3	Perusahaan memberikan kesempatan bagi saya untuk mengembangkan potensi	3 6%	39 78%	8 16%	0 0%	0 0%	195	3,9
4	Saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya fasilitas dalam perusahaan	2 4%	39 78%	9 18%	0 0%	0 0%	193	3,86
5	Saya mempunyai tujuan untuk memajukan perusahaan	3 6%	39 78%	8 16%	0 0%	0 0%	195	3,9

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Dari tabel 4.14 tanggapan responden diatas dapat didiskripsikan bahwa banyak responden yang menjawab setuju yang artinya lingkungan kerja di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi dikatakan baik. Dilihat pada butir pertanyaan “Pegawai menerima gaji tepat waktu” memiliki total 214 dan nilai rata-rata

sebesar 4,28% dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan ini mempunyai nilai paling tertinggi, dimana pegawai menerima gaji tepat waktu sehingga memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik, namun pada butir pertanyaan “Saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya fasilitas dalam perusahaan” memiliki total hanya 193 dengan nilai rata-rata sebesar 3,86% butir pertanyaan ini memiliki nilai terendah dibanding butir pertanyaan lain walaupun banyak responden yang menjawab setuju, dalam butir pertanyaan ini juga banyak yg beranggapan mengartikan bahwa fasilitas yang di berikan oleh kantor belum memadai dan belum dapat menunjang pekerjaan pegawai sehingga kurang memotivasi pegawai untuk bekerja lebih giat dan lebih maju.

4.4.4 Pertanyaan Variabel Kinerja Pegawai (Z)

Berikut tanggapan responden mengenai variable kinerja pegawai Dinas Sosial, Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Ponorogo, maka diberikan 5 (lima) butir pertanyaan yang berkaitan dengan kinerja pegawai dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 4.15 Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan	SS 5	S 4	KS 3	TS 2	ST S 1	Total	Rata- rata
1	Saya selalu berusaha bekerja dengan kualitas kinerja yang cukup tinggi	4 8%	42 84%	4 8%	0 0%	0 0%	200	4
2	Saya selalu berusaha mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan	4 8%	36 72%	10 20%	0 0%	0 0%	164	3,28
3	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	4 8%	44 88%	12 24%	0 0%	0 0%	232	4,64
4	Saya selalu berusaha mempergunakan sumber daya yang ada secara maksimal	2 4%	39 78%	9 18%	0 0%	0 0%	193	3,86
5	Seluruh pegawai dan atasan mempunyai komitmen kerja pada perusahaan	6 12%	29 58%	5 10%	10 20%	0 0%	181	3,62

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Dari tabel 4.15 tanggapan responden diatas dapat didiskripsikan bahwa banyak responden yang menjawab setuju yang artinya lingkungan kerja di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi dikatakan baik. Dilihat pada butir pertanyaan “Saya selalu berusaha mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan” memiliki total 232 dan nilai rata-rata sebesar 4,64% dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan ini mempunyai nilai paling tertinggi, dimana pegawai sudah melakukan pekerjaan tepat waktu

sesuai yang diharapkan oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi, namun pada butir pertanyaan “Saya selalu berusaha mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan” memiliki total hanya 164 dengan nilai rata-rata sebesar 3,28% butir pertanyaan ini memiliki nilai terendah dibanding butir pertanyaan lain walaupun banyak responden yang menjawab setuju, dalam butir pertanyaan ini juga banyak yg beranggapan mengartikan bahwa pegawai tidak selalu mencapai target pekerjaan dalam menyelesaikan tugas yang di bebani.



4.5 Analisis Data

Dalam menganalisis data dilakukan pengujian apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel X1 (Gaya Kepemimpinan), X2 (Lingkungan Kerja), dan Y (Motivasi) dan terhadap Z (Kinerja) dengan menggunakan uji regresi sederhana dan uji path (analisa jalur):

4.5.1 Analisa Regresi Linier Sederhana

4.5.1.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Z)

Tabel 4.16 X1 terhadap Z

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.841	3.721		4.526	.000
Gaya Kepemimpinan	.113	.177	.091	.636	.528

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer yang di olah 2016.

Berdasarkan hasil pengujian regresi sederhana pada tabel 4.16 diperoleh hasil regresi sebagai berikut:

$$Z = 16,841 + 0,113 X1 + e$$

1. Konstanta (a) = 16,841

Artinya jika semua variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1), menunjukkan nilai nol (0), maka variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Z) sebesar 16,841.

2. Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Z)

Nilai koefisien Gaya Kepemimpinan untuk variabel X_1 sebesar 0,113. Menggambarkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya apabila gaya kepemimpinan di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi ditingkatkan satu satuan maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,113.

Berdasarkan tabel 4.16 diperoleh hasil pengujian Uji t. Nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) dengan uji 2 arah, nilai $t_{tabel}(\alpha ; df)$ atau (0,05 ; 46) adalah 2,021.

Dan berikut ini adalah hasil pengujian hipotesis melalui uji t (parsial). Terlihat bahwa pada kolom t hitung dan kolom Sig. (Signifikan) pada tabel *Coefficients*, didapat nilai t hitung sebesar $0,636 < t_{tabel}$ sebesar 2,021 dan nilai signifikansi (Sig.) $0,05 < 0,528$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya gaya kepemimpinan *tidak signifikan* terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4.17 Model Summary

variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Z)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.091 ^a	.008	-.012	2.002

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Sumber : Data Primer yang di olah 2016

Menurut V. Wiratna sujarwenin (2014) dijelaskan bahwa keeratan korelasi dapat dikelompokkan sebagai berikut:

- a. 0,00 sampai 0,20 berarti korelasi memiliki keeratan sangat lemah
- b. 0,21 sampai 0,40 berarti korelasi memiliki keeratan lemah
- c. 0,41 sampai 0,70 berarti korelasi memiliki keeratan kuat
- d. 0,71 sampai 0,90 berarti korelasi memiliki keeratan sangat kuat
- e. 0,91 sampai 0,99 berarti korelasi memiliki keeratan kuat sekali
- f. 1 berarti korelasi sempurna

Berdasarkan tabel 4.17, diperoleh nilai *R Square* atau Koefisien Determinasi sebesar 0,008 artinya besarnya sumbangsih atau hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,8% dan sisanya 99,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

4.5.1.2 Pengaruh Lingkungan Kerja(X₂) Terhadap Kinerja Pegawai(Z)

Tabel 4.18 X₂ terhadap Z

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.601	3.239		5.125	.000
	Lingkungan Kerja	.123	.153	.115	.805	.425

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah dari SPSS, 2016

Berdasarkan hasil pengujian regresi sederhana pada tabel 4.18 diperoleh hasil regresi sebagai berikut:

$$Z = 16,601 + 0,123 X_2 + e$$

1. Konstanta (a) = 16,601

Artinya jika semua variabel independen yaitu Lingkungan kerja (X₂), menunjukkan nilai nol (0), maka variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Z) sebesar 16,601.

2. Variabel Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Z)

Nilai koefisien lingkungan kerja untuk variabel X₂ sebesar 0,123. Menggambarkan bahwa Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif. Artinya dengan lingkungan kerja di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi ditingkatkan satu satuan maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,123.

Berdasarkan tabel 4.18 diperoleh hasil pengujian Uji t. Nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% (α = 0,05)

dengan uji 2 arah, nilai $t_{\text{tabel}} (\alpha ; df)$ atau $(0,05 ; 46)$ adalah 2,021. Dan berikut ini adalah hasil pengujian hipotesis melalui uji t (parsial) :

Terlihat bahwa pada kolom t hitung dan kolom Sig. (Signifikan) pada tabel *Coefficients*, didapat nilai t hitung sebesar $0,805 < t_{\text{tabel}}$ sebesar 2,021 dan nilai signifikansi (Sig.) $0,05 < 0,425$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya lingkungan kerja *tidak signifikan* terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4.19 Model Summary
Pengaruh X2 terhadap Z

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.115 ^a	.013	-.007	1.997

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: Data diolah dari SPSS, 2016

Menurut V. Wiratna sujarwenin (2014) dijelaskan bahwa keeratan korelasi dapat dikelompokkan sebagai berikut:

- 0,00 sampai 0,20 berarti korelasi memiliki keeratan sangat lemah
- 0,21 sampai 0,40 berarti korelasi memiliki keeratan lemah
- 0,41 sampai 0,70 berarti korelasi memiliki keeratan kuat
- 0,71 sampai 0,90 berarti korelasi memiliki keeratan sangat kuat
- 0,91 sampai 0,99 berarti korelasi memiliki keeratan kuat sekali
- 1 berarti korelasi sempurna

Berdasarkan tabel 4.19, diperoleh nilai *R Square* atau Koefisien Determinasi sebesar 0,013 artinya besarnya sumbangsih lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 1,3% dan sisanya 98,3% dipengaruhi

oleh faktor-faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja sangat lemah.

4.5.1.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan(X1) Terhadap Motivasi (Y)

Tabel 4.20 pengaruh X1 terhadap Y

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.157	2.368		7.669	.000
	Gaya Kepemimpinan	.085	.113	.108	.755	.454

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber: data primer diolah dari SPSS,2016

Berdasarkan hasil pengujian regresi sederhana pada tabel 4.20 diperoleh hasil regresi sebagai berikut:

$$Y = 18,157 + 0,085 X_1 + e$$

1. Konstanta (a) = 18,157

Artinya jika semua variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1), menunjukkan nilai nol (0), maka variabel dependen yaitu Motivasi(Y) sebesar 18,157.

2. Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Motivasi(Y)

Nilai koefisien gaya kepemimpinan untuk variabel X_1 sebesar 0,085.

Mengambarkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif

terhadap Motivasi. Artinya gaya kepemimpinan di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi ditingkatkan satu satuan maka akan berpengaruh baik bagi pegawai sebesar 0,085.

Berdasarkan tabel 4.20 diperoleh hasil pengujian Uji T .Nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) dengan uji 2 arah, nilai t_{tabel} ($\alpha ; df$) atau (0,05 ; 46) adalah 2,021. Dan berikut ini adalah hasil pengujian hipotesis melalui uji t (parsial) :

Terlihat bahwa pada kolom t hitung dan kolom Sig. (Signifikan) pada tabel *Coefficients*, didapat nilai t hitung sebesar $0,755 < t_{tabel}$ sebesar 2,021 dan nilai signifikansi (Sig.) $0,05 < 0,454$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya gaya kepemimpinan *tidak signifikan* terhadap motivasi.

Tabel 4.21 koefisien determinasi
Model Sumary
Pengaruh X1 terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.108 ^a	.012	-.009	1.274

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data diolah dari SPSS, 2016

Menurut V. Wiratna sujarwenin (2014) dijelaskan bahwa keeratan korelasi dapat dikelompokkan sebagai berikut:

- a. 0,00 sampai 0,20 berarti korelasi memiliki keeratan sangat lemah
- b. 0,21 sampai 0,40 berarti korelasi memiliki keeratan lemah
- c. 0,41 sampai 0,70 berarti korelasi memiliki keeratan kuat
- d. 0,71 sampai 0,90 berarti korelasi memiliki keeratan sangat kuat
- e. 0,91 sampai 0,99 berarti korelasi memiliki keeratan kuat sekali
- f. 1 berarti korelasi sempurna

Berdasarkan tabel 4.21, diperoleh nilai *R Square* atau Koefisien Determinasi sebesar 0,012 artinya besarnya sumbangsih atau hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi adalah sebesar 1,2% dan sisanya 98,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

4.5.1.4 Pengaruh Lingkungan kerja (X2) Terhadap Motivasi (Y)

Tabel 4.22 Pengaruh X2 terhadap Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.086	1.898		7.423	.000
Lingkungan Kerja	.277	.090	.408	3.096	.003

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber: data diolah dari SPSS, 2016

Berdasarkan hasil pengujian regresi sederhana pada tabel 4.22 diperoleh hasil regresi sebagai berikut:

$$Y = 14,086 + 0,277 X_2 + e$$

1. Konstanta (a) = 14,086

Artinya jika semua variabel independen yaitu Lingkungan kerja (X_2), menunjukkan nilai nol (0), maka variabel dependen yaitu Motivasi (Y) sebesar 14,086.

2. Variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Motivasi (Y)

Nilai koefisien Lingkungan Kerja untuk variabel X_2 sebesar 0,277. Menggambarkan bahwa lingkungan mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi. Artinya apabila lingkungan kerja pada pegawai di Dinas Sosial tenaga Kerja dan Transmigrasi ditingkatkan satu satuan maka akan mempengaruhi peningkatan motivasi sebesar 0,277

Berdasarkan tabel 4.22 diperoleh hasil pengujian Uji t. Nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) dengan uji 2 arah, nilai t_{tabel} ($\alpha ; df$) atau (0,05 ; 46) adalah 2,021. Dan berikut ini adalah hasil pengujian hipotesis melalui uji t (parsial) :

Terlihat bahwa pada kolom t hitung dan kolom Sig. (Signifikan) pada tabel *Coefficients*, didapat nilai t hitung sebesar $3,093 < t_{tabel}$ sebesar 2,021 dan nilai signifikansi (Sig.) $0,05 < 0,003$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya lingkungan kerja *signifikan* terhadap motivasi.

Tabel 4.23 Model Summary
Pengaruh X2 terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.408 ^a	.166	.149	1.170

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: data diolah dari SPSS,2016

Menurut V. Wiratna sujarwenin (2014) dijelaskan bahwa keeratan korelasi dapat dikelompokkan sebagai berikut:

- a. 0,00 sampai 0,20 berarti korelasi memiliki keeratan sangat lemah
- b. 0,21 sampai 0,40 berarti korelasi memiliki keeratan lemah
- c. 0,41 sampai 0,70 berarti korelasi memiliki keeratan kuat
- d. 0,71 sampai 0,90 berarti korelasi memiliki keeratan sangat kuat
- e. 0,91 sampai 0,99 berarti korelasi memiliki keeratan kuat sekali
- f. 1 berarti korelasi sempurna

Berdasarkan tabel 4.23, diperoleh nilai *R Square* atau Koefisien Determinasi sebesar 0,166 artinya besarnya sumbangsih atau hubungan gaya kepemimpinan terhadap motivasi adalah sebesar 16,6% dan sisanya 83,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

4.5.1.5 Pengaruh Motivasi (Y) Terhadap Kinerja Pegawai(Z)

Tabel 4.24 Y terhadap Z
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.435	4.298		2.195	.033
	Motivasi	.490	.215	.312	2.276	.027

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data diolah dari SPSS, 2016

Berdasarkan hasil pengujian regresi sederhana pada 4.24 diperoleh hasil regresi sebagai berikut:

$$Z = 9,435 + 0,490 Y + e$$

1. Konstanta (a) = 9,435

Artinya jika semua variabel independen yaitu Motivasi (Y), menunjukkan nilai nol (0), maka variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Z) sebesar 9,435.

2. Variabel Motivasi(Y) terhadap Kinerja Pegawai (Z)

Nilai koefisien motivasi untuk variabel Y sebesar 0,490. Menggambarkan bahwa Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif Artinya apabila motivasi di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi ditingkatkan satu satuan maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel 4.24 diperoleh hasil pengujian Uji t. Nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) dengan uji 2 arah, nilai t_{tabel} ($\alpha ; df$) atau (0,05 ; 46) adalah 2,021. Dan berikut ini adalah hasil pengujian hipotesis melalui uji t (parsial) :

Terlihat bahwa pada kolom t hitung dan kolom Sig. (Signifikan) pada tabel *Coefficients*, didapat nilai t hitung sebesar $2,276 < t_{tabel}$ sebesar 2,021 dan nilai signifikansi (Sig.) $0,05 < 0,027$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya motivasi *signifikan* terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 4.25 Model Summary
Pengaruh Y terhadap Z**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.312 ^a	.097	.079	1.910

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber: data diolah dari SPSS,2016

Menurut V. Wiratna sujarwenin (2014) dijelaskan bahwa keeratan korelasi dapat dikelompokkan sebagai berikut:

- 0,00 sampai 0,20 berarti korelasi memiliki keeratan sangat lemah
- 0,21 sampai 0,40 berarti korelasi memiliki keeratan lemah
- 0,41 sampai 0,70 berarti korelasi memiliki keeratan kuat
- 0,71 sampai 0,90 berarti korelasi memiliki keeratan sangat kuat
- 0,91 sampai 0,99 berarti korelasi memiliki keeratan kuat sekali
- 1 berarti korelasi sempurna

Berdasarkan tabel 4.25, diperoleh nilai *R Square* atau Koefisien Determinasi sebesar 0,097 artinya besarnya sumbangsih atau hubungan motivasi terhadap kinerja adalah sebesar 9,7% dan sisanya 90.3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

4.5.1.6 Analisis jalur/ Path Analysis

a. Pengaruh Variabel X1, X2, Terhadap Y

Tabel 4.26
hasil persamaan I

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		T	Sig.	
		B	Std. Error			Beta
1	(Constant)	13.485	2.699		4.996	.000
	Gaya Kepemimpinan	.033	.106	.043	.316	.753
	Lingkungan Kerja	.273	.092	.401	2.974	.005

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber: Data Diolah dari SPSS, 2016

Berdasarkan hasil pengujian tabel 4.26 diperoleh hasil regresi sebagai berikut:

$$Y = 13,485 + 0,033 X_1 + 0,273 X_2 + e$$

1. Konstanta (a) = 13,485

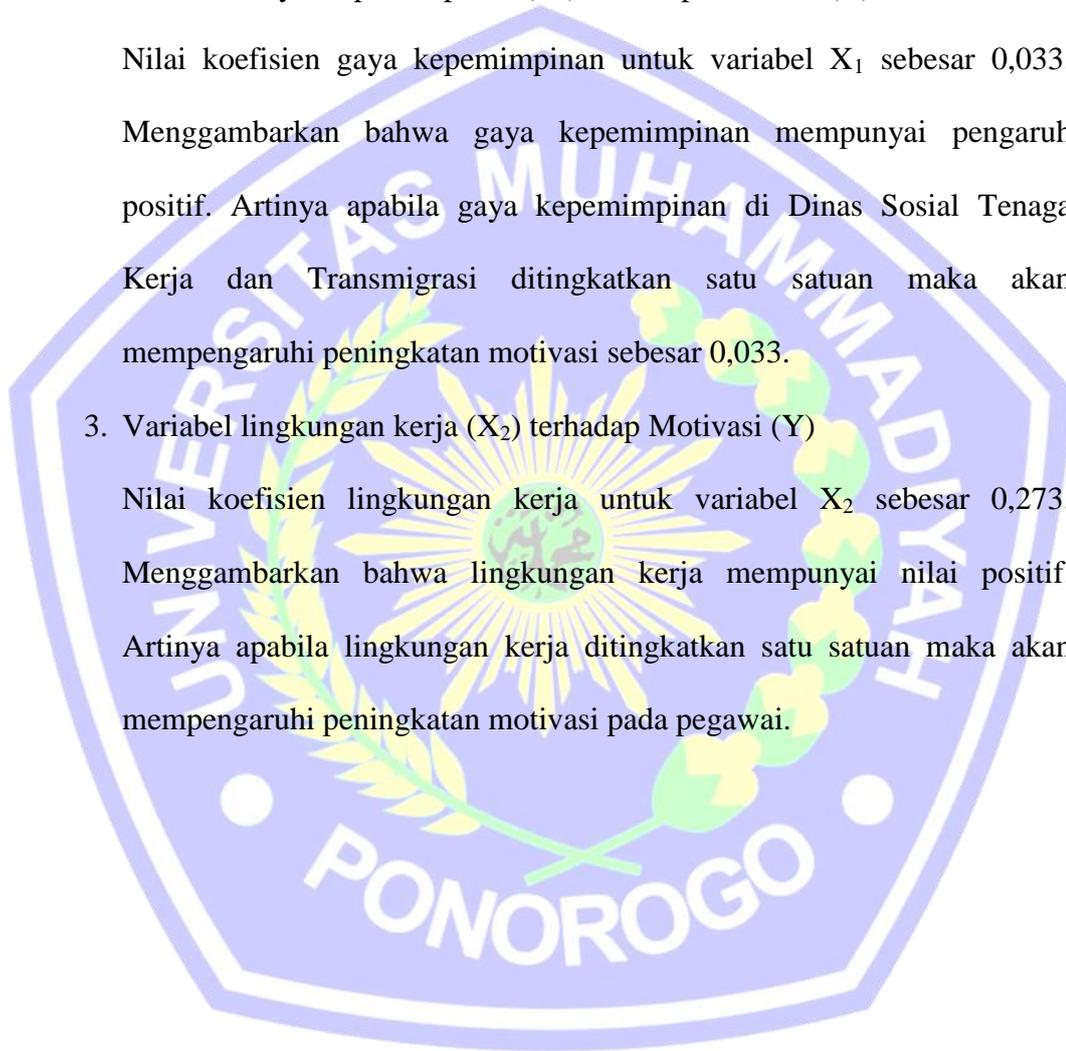
Artinya jika semua variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) menunjukkan nilai nol (0), maka variabel dependen yaitu Motivasi (Y) sebesar 13,485.

2. Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Motivasi (Y)

Nilai koefisien gaya kepemimpinan untuk variabel X_1 sebesar 0,033. Menggambarkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif. Artinya apabila gaya kepemimpinan di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi ditingkatkan satu satuan maka akan mempengaruhi peningkatan motivasi sebesar 0,033.

3. Variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap Motivasi (Y)

Nilai koefisien lingkungan kerja untuk variabel X_2 sebesar 0,273. Menggambarkan bahwa lingkungan kerja mempunyai nilai positif. Artinya apabila lingkungan kerja ditingkatkan satu satuan maka akan mempengaruhi peningkatan motivasi pada pegawai.



b. Analisis pengaruh variabel X1, X2 , dan Y Terhadap Z

Tabel 4.27 Hasil persamaan II

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.290	5.506		1.506	.139
	Gaya Kepemimpinan	.075	.175	.061	.430	.669
	Lingkungan Kerja	-.025	.165	-.023	-.149	.882
	Motivasi	.494	.240	.315	2.055	.046

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah dari SPSS, 2016

Berdasarkan hasil pengujian regresi tabel 4.27 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Z = 8,290 + 0,075 X_1 + (-0,025X_2) + 0,494 Y + e$$

1. Konstanta (a) = 16,841

Artinya jika semua variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan motivasi (Y) menunjukkan nilai nol (0), maka variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Z) sebesar 16,841.

2. Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Z)

Nilai koefisien Gaya Kepemimpinan untuk variabel X_1 sebesar 0,113. Menggambarkan bahwa Gaya kepemimpinan mempunyai nilai positif. Artinya apabila gaya kepemimpinan ditingkatkan satu satuan maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja pada pegawai sebesar 0,113. .

3. Variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Z)

Nilai koefisien lingkungan kerja untuk variabel X_2 sebesar -0,025.

Menggambarkan bahwa Lingkungan kerja mempunyai pengaruh negatif Artinya apabila lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4. Variabel Motivasi (Y) terhadap Kinerja Pegawai (Z)

Nilai koefisien motivasi untuk variabel Y sebesar 0,494.

Menggambarkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif. Artinya apabila pegawai diberi motivasi maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja pada pegawai sebesar 0,494.

4.5.1.7 Koefisien Determinasi

Variabel mediasi merupakan variabel penyela yang terletak diantara variabel independen dan variabel dependen. Variabel mediasi dalam skripsi ini adalah Motivasi (Y). Untuk membuktikan adanya variabel mediasi dalam skripsi ini dilakukan pengujian menggunakan SPSS.

Tabel 4.28 hasil persamaan I

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.410 ^a	.168	.133	1.181

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

Sumber: Data diolah dari SPSS, 2016

Berdasarkan tabel 4.28, diperoleh nilai *R Square* atau Koefisien Determinasi sebesar 0,168 artinya besarnya sumbangsuh atau hubungan sntsrns lingkungan kerja terhadap motivasi adalah sebesar 16,8% dan sisanya 83,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Menurut V. Wiratna sujarwenin (2014) dijelaskan bahwa keeratan korelasi dapat dikelompokkan sebagai berikut:

- a. 0,00 sampai 0,20 berarti korelasi memiliki keeratan sangat lemah
- b. 0,21 sampai 0,40 berarti korelasi memiliki keeratan lemah
- c. 0,41 sampai 0,70 berarti korelasi memiliki keeratan kuat
- d. 0,71 sampai 0,90 berarti korelasi memiliki keeratan sangat kuat
- e. 0,91 sampai 0,99 berarti korelasi memiliki keeratan kuat sekali
- f. 1 berarti korelasi sempurna

Jika tingkat kesalahan 5% dan tingkat kebenaran hanya 95% sedangkan bebas hanya mampu menjelaskan 16,8% dan 83,2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak ada dalam model, maka hubungan variabel ini sangat lemah.

Tabel 4.29 Hasil Persamaan II**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.318 ^a	.101	.043	1.947

- a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah dari SPSS, 2016

Berdasarkan tabel 4.29, diperoleh nilai *R Square* atau Koefisien Determinasi sebesar 0,101 artinya besarnya sumbangsih atau hubungan antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 10,1% dan sisanya 89,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

4.5.1.8 Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji dilaksanakan dengan langkah membandingkan t hitung dengan t tabel. Apabila t hitung dan t tabel dengan signifikansi 0,05 (5%) maka secara parsial variable bebas berpengaruh signifikansi terhadap variabel terikat dengan tingkat kepercayaan 95%, dengan menggunakan formulasi sebagai berikut :

Pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas

- ✓ Jika probabilitas $< 0,05$ dan $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya signifikan.
- ✓ Jika probabilitas $> 0,05$ dan $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima, artinya tidak signifikan.

Berdasarkan tabel 4.26, diperoleh hasil pengujian Uji t. Nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) dengan uji 2 arah, nilai $t_{\text{tabel}} (\alpha; df)$ atau $(0,05; 47)$ adalah 2,021. Dan berikut ini adalah hasil pengujian hipotesis melalui uji t (parsial) :

a. Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi

Terlihat bahwa pada kolom t_{hitung} dan kolom Sig. (Signifikan) pada tabel *Coefficients*, didapat nilai t_{hitung} sebesar $0,136 < t_{\text{tabel}}$ sebesar 2,021 dan nilai signifikansi (Sig.) $0,05 < 0,753$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya gaya kepemimpinan *tidak signifikan* terhadap motivasi.

b. Lingkungan kerja Terhadap Motivasi

Terlihat bahwa pada kolom t_{hitung} dan kolom Sig. (Signifikan) pada tabel *Coefficients*, didapat nilai t_{hitung} sebesar $2,974 > t_{\text{tabel}}$ sebesar 2,021 dan nilai signifikansi (Sig.) $0,050 > 0,005$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya lingkungan kerja *signifikan* terhadap motivasi.

Berdasarkan tabel 4.27, diperoleh hasil pengujian Uji T .Nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) dengan uji 2 arah, nilai t_{tabel} (α ; df) atau (0,05; 47) adalah 2,021. Dan berikut ini adalah hasil pengujian hipotesis melalui uji t (parsial) :

a. Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja pegawai

Terlihat bahwa pada kolom t hitung dan kolom Sig. (Signifikan) pada tabel *Coefficients*, didapat nilai t hitung sebesar $0,430 < t_{tabel}$ sebesar 2,021 dan nilai signifikansi (Sig.) $0,05 < 0,669$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya gaya kepemimpinan ***tidak signifikan*** terhadap kinerja pegawai.

b. Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Terlihat bahwa pada kolom t hitung dan kolom Sig. (Signifikan) pada tabel *Coefficients*, didapat nilai t hitung sebesar $-0,149 < t_{tabel}$ sebesar 2,021 dan nilai signifikansi (Sig.) $0,05 < 0,882$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya lingkungan kerja ***tidak signifikan*** terhadap kinerja pegawai.

c. Motivasi Terhadap Kinerja pegawai

Terlihat bahwa pada kolom t hitung dan kolom Sig. (Signifikan) pada tabel *Coefficients*, didapat nilai t hitung sebesar $2,055 > t_{tabel}$ sebesar 2,021 dan nilai signifikansi (Sig.) $0,05 > 0,046$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya motivasi ***signifikan*** terhadap kinerja pegawai.

4.5.1.9. Uji f (Serempak)

Uji f digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara serempak terhadap variabel dependen. Uji dilaksanakan dengan langkah membandingkan nilai dari f hitung dengan f tabel. Apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$ dengan signifikansi dibawah 0,05 (5%) maka secara bersama-sama variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, begitu pula sebaliknya.

Tabel 4.30 Hasil Uji f (Serempak)
Persamaan I

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	13.261	2	6.631	4.754	.013 ^a
Residual	65.559	47	1.395		
Total	78.820	49			

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

b. Dependent Variable: Motivasi

Sumber: Data Diolah dari SPSS, 2016

Berdasarkan tabel 4.30, diperoleh nilai f_{hitung} dari semua variabel independen secara bersama-sama sebesar 4,754 dengan probabilitas 0,013. Nilai F_{hitung} tersebut akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} . Dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), maka besarnya nilai F_{tabel} (α ; df_1 ; df_2) atau (0,05; 2; 47) adalah 2,79.

Hasil pengujian hipotesis melalui uji f adalah $f_{hitung} > f_{tabel}$ (4,754 > 2,79) dengan tingkat probabilitas 0,013 < 0,05 artinya berpengaruh secara bersama-sama atau simultan gaya kepemimpinan (X_1),

lingkungan kerja (X_2) dan motivasi (Y) terhadap kinerja pegawai (Z) pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Ponorogo .

Tabel 4.31 Hasil Uji f (Serempak)

Persamaan II

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19.639	3	6.546	1.727	.175 ^a
	Residual	174.361	46	3.790		
	Total	194.000	49			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

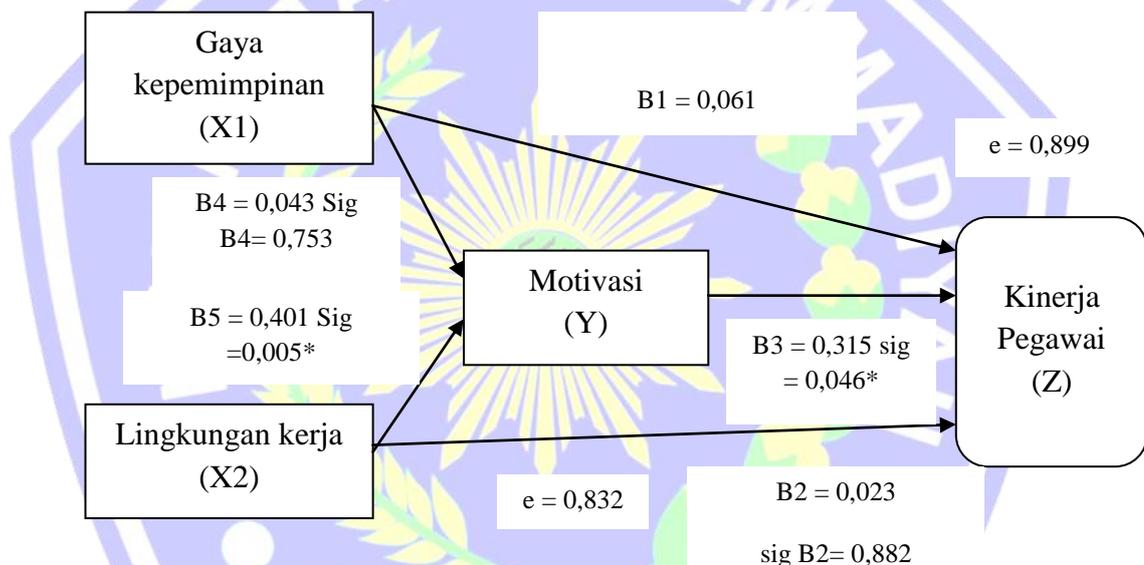
Sumber: Data Diolah dari SPSS, 2016

Berdasarkan tabel 4.31 diperoleh nilai f_{hitung} dari semua variabel independen secara bersama-sama sebesar 10,056 dengan probabilitas 0,000. Nilai f_{hitung} tersebut akan dibandingkan dengan nilai f_{tabel} . Dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), maka besarnya nilai f_{tabel} (α ; df1 ; df2) atau (0,05 ; 3 ; 46) adalah 2,79.

Hasil pengujian hipotesis melalui uji f adalah $f_{hitung} > f_{tabel}$ (1,727 > 2,79) dengan tingkat probabilitas 0,175 > 0,05 artinya berpengaruh secara bersama-sama atau simultan variabel gaya kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan motivasi (Y) terhadap kinerja pegawai (Z) pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Ponorogo.

4.6 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai maupun gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi secara simultan. Tujuan dari penelitian ini mencari jawaban atau membuktikan secara empiris apakah terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening.



Keterangan *: signifikan pada level $b4$ sig = 0,005 dan level $b3$ = 0,046

Gambar 4.7 Hasil Pengujian

1. Hasil analisis perhitungan regresi sederhana pengaruh gaya kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan motivasi (Y) terhadap kinerja pegawai (Z) dan Gaya kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Motivasi (Y) pada Dinas sosial, tenaga kerja, dan transmigrasi kabupaten Ponorogo antara lain :

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan tabel 4.16 dalam uji regresi sederhana gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,113.

Hasil ini mendukung pendapat penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu pada tingkat signifikannya. Penelitian terdahulu menyatakan signifikan sedangkan penelitian ini tidak signifikan. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin baik kinerja pegawai, namun kenyataan kinerja yang dihasilkan tidak maksimal.

b. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan table 4.18 dalam uji regresi sederhana lingkungan kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,123.

Hasil ini mendukung pendapat penelitian terdahulu Rayka Dantyo Prakoso, Endang Siti Astuti, Ika Ruhana (2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu pada tingkat signifikannya. Artinya dengan memperhatikan lingkungan kerja yang nyaman, pemberian

fasilitas SDM yang memadai maka akan mempengaruhi kinerja pegawai, namun kinerja yang dihasilkan tidak maksimal.

c. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi

Berdasarkan table 4.20 dalam uji regresi sederhana gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,085.

Hasil ini mendukung pendapat penelitian terdahulu dari Ika Ainun Risqiyah, Kusdi Raharjo, Hamida Nayati Utami tentang gaya kepemimpinan terhadap motivasi yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan signifikan terhadap motivasi kerja, yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu pada tingkat signifikan, sedangkan penelitian ini tidak signifikan. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi motivasi yang didapat, namun motivasi diberikan tidak maksimal.

d. Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi

Berdasarkan tabel 4.22 dalam uji regresi sederhana lingkungan kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,277 artinya dengan memberikan motivasi pada pegawai akan menambah kenyamanan dalam bekerja dan lebih bisa mengembangkan potensi yang dimiliki.

Hasil ini mendukung pendapat penelitian terdahulu dari Rayka Dantyo Prakoso, Endang Siti Astuti, Ika Ruhana (2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap

motivasi Artinya dengan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.

e. Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Berdasarkan tabel 4.24 dalam uji regresi sederhana motivasi menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,490 artinya dengan memberikan motivasi dapat meningkatkan kinerja pegawai .

Hasil penelitian ini mendukung dari penelitian Rizka Afrisalia Nitasari (2012) menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Diberikannya motivasi maka kinerja pegawai akan lebih meningkat dan motivasi sebagai variabel penting karena kinerja menjadi baik maupun buruk tergantung dari motivasi yang diterima oleh karyawan.

2. Hasil analisis perhitungan analisis jalur pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap motivasi (Y) pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Ponorogo antara lain:

a. Pengaruh gaya kepemimpinan Terhadap Motivasi

Berdasarkan tabel 4.26, variabel gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi sebesar 0,033. Artinya dengan semakin dilaksanakan gaya kepemimpinan yang diberikan oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Ponorogo kepada pegawainya dalam memimpin atasan mempunyai sifat pemimpin dan

atasan akan dapat memotivasi pegawai untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi.

Meningkatkan gaya kepemimpinan dapat dilakukan dengan menjaga sifat dan watak yang baik dalam mempengaruhi bawahannya, serta atasan dalam mengarahkan pegawainya dengan mencontohkan kebiasaan dan emosi yang baik pada semua pegawainya.

Hasil penelitian ini mendukung dari penelitian Ainun Risqiyah, Kusdi Raharjo, Hamida Nayati Utami menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi.

b. Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi

Berdasarkan tabel 4.26, variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi sebesar 0,273. Artinya lingkungan kerja yang diberikan oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Ponorogo kurang nyaman. Lingkungan kerja yang kurang nyaman mempengaruhi kondisi pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.

Dan kendala hubungan antara pegawai satu dengan pegawai lainya serta hubungan atasan dengan pegawai akan terganggu sehingga dapat mengganggu pekerjaan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan misalnya dengan lingkungan kerja yang nyaman, dan memberikan fasilitas yang memadai sesuai kebutuhan pegawai akan memotivasi pegawai untuk lebih bekerja dengan giat lagi.

Hasil penelitian ini mendukung dari penelitian Rayka Dantyo Prakoso, Endang Siti Astuti, Ika Ruhana (2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Artinya dengan memperhatikan lingkungan kerja yang nyaman akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.

3. Hasil analisis perhitungan analisis jalur pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) dan motivasi (Y) terhadap kinerja pegawai (Z) pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Ponorogo antara lain:

a. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan tabel 4.27, variabel gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,075.

Artinya semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi motivasi yang diterapkan, namun motivasi yang diberikan tidak terlalu diperhatikan. Pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi dalam menunjang kegiatannya atasan masih memiliki kepribadian yang kurang baik menurut pegawai Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi. Diharapkan atasan memperbaiki kepribadian agar lebih baik dari sebelumnya supaya kepribadian yang kurang baik itu tidak menjadi kebiasaan dan ditiru oleh bawahannya.

Hasil penelitian ini mendukung dari penelitian Ridwan Nurdin, Darmawansyah, dan Indar yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang membedakan penelitian ini adalah signifikannya. Artinya dengan gaya kepemimpinan yang diberikan akan mempengaruhi kinerja pegawai, namun kinerja yang dihasilkan tidak begitu maksimal.

b. Pengaruh lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan tabel 4.27, variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar $-0,025$. Artinya bahwa lingkungan kerja tidak ada pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja yang nyaman dan fasilitas yang memadai tidak hanya menunjang pekerjaan pegawai saja namun dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman hubungan antar pegawai dan pegawai dengan atasan tidak akan menimbulkan kendala yang serius.

Hasil penelitian ini mendukung dari penelitian Rayka Dantyo Prakoso, Endang Siti Astuti, Ika Ruhana (2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang membedakan penelitian ini adalah signifikannya.

c. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan tabel 4.27, variabel motivasi menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar $0,494$. Artinya dengan diberikannya motivasi baik itu

secara langsung maupun tidak langsung seperti fasilitas memadai kepada pegawai Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Ponorogo dapat meningkatkan kinerja pegawainya agar lebih baik dan dengan motivasi pegawai dapat mengembangkan potensi yang dimiliki untuk kemajuan Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Ponorogo.

Hasil penelitian ini mendukung dari penelitian Rizka Afrisalia Nitasari (2012) menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, yang membedakan penelitian ini adalah signifikannya. Artinya semakin tinggi motivasi yang diberikan akan meningkatkan kinerja, namun kinerja yang dihasilkan tidak begitu maksimal. .

4. Hasil uji t menunjukkan secara parsial bahwa tiap variabel bebas gaya kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) memiliki t hitung $< t$ tabel maka H_0 diterima H_a ditolak, sehingga variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel motivasi (Y) memiliki t hitung $> t$ tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan variabel bebas gaya kepemimpinan (X_1) memiliki t hitung $> t$ tabel maka H_0 diterima H_a ditolak, sehingga variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki t hitung $< t$ tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima

sehingga variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

5. Hasil Uji f menunjukkan $f_{hitung} > f_{tabel}$ artinya bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan motivasi (Y) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi yang diberikan kepada pegawai maka semakin baik pula kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

