

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA MELALUI MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN BANTAENG

Salmawati¹, Nurdin Brasit², Muhammad Hidayat³

¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Indonesia Makassar ²Jl. Sultan Alauddin No.212, Mangasa, Kec. Makassar, Kota Makassar, Sulawesi Selatan (0411) 861287

³Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar

e-mail: ¹salmawatibtg7@gmail.com, ²nurdinbrasit@gmail.com

³hidayat2401@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai, 2) pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja pegawai, 3) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, 4) pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai, 5) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, 6) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja, dan 7) pengaruh beban kerja pegawai terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng.

Sampel dipilih dengan teknik sampling jenuh dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Data dianalisis dengan menggunakan analisa deskriptif dan analisis jalur (*path analysis*) dengan uji validitas dan reliabilitas serta uji asumsi klasik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari hasil regresi Sub Struktur I diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan (0,723) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan variabel beban kerja (-0,008) berpengaruh negatif namun tidak signifikan (0,879) terhadap motivasi kerja pegawai. Hasil nilai F-hitung 42.832 dengan signifikansi 0,000 yang berarti bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Variasi naik turunnya motivasi kerja mampu dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dan beban kerja sebesar 57,0%.

Hasil regresi pada Sub Struktur II diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh langsung (0,216) dengan tingkat signifikansi 0,015 (signifikan) maupun tidak langsung (0,485) dan dominan (Nilai z hitung (5,83) lebih besar dari Nilai z mutlak (1,96)) terhadap kinerja pegawai dan variabel beban kerja berpengaruh langsung (0,090) dengan tingkat signifikansi 0,018 (signifikan) dan tidak langsung (0,005) namun tidak dominan (Nilai z hitung (0,6079) lebih kecil dari Nilai z mutlak (1,96)) terhadap kinerja pegawai serta variabel motivasi kerja (0,671) berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Nilai F-hitung sebesar 74.701 yang berada pada tingkat signifikansi 0,000 (signifikan) yang menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dan nyata variabel gaya kepemimpinan, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Variasi naik turunnya kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan beban kerja melalui motivasi kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng sebesar 77,70%.

Kata Kunci : gaya kepemimpinan, beban kerja, motivasi kerja, kinerja

Abstract

The aims of this research were to finding out: 1) the influencing of leadership style and workload to Employee's work motivation, also both of them to work performance with employee's work motivation as intervening variable at the Environment Department of Bantaeng Regency.

The samples of the research were selected by using probability sampling techniques by totality sampling methods, whereas the data were taken by means of questionnaires and documentations techniques. The collected data were then analyzed using the linier regression with path analysis, statistics tests, as well as reliability test for each variable.

The results of the research at the first substructure showed that there are leadership style and workload simultaneously and significantly affected to employee's work motivation. Partially, leadership style (0.723) had positive and significant influence, while work load (-0.008) had negative but insignificantly influence on employee's work motivation. Variation in employee's work motivation can be explained by variation in leadership style and work load for about 57.0%.

The result of the research at the second substructure showed that, that there are leadership style and work load simultaneously and significantly also work motivation affected to work performance.

Partially, leadership style (0.261) and workload (0.090) also work motivation (0,671) had direct and undirect positive and significantly affected on work performance. Variation in work performance can be explained by variation in leadership style and work load also work motivation for about 77.7% at Environment Department of Bantaeng Regency

Keyword : *leadership style, work load, work motivation, work performance.*

PENDAHULUAN

Kemampuan dan kemauan untuk berbuat yang terbaik merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan. Dengan kata lain sumber daya manusia merupakan bagian integral dari sistem yang membentuk suatu organisasi. Dalam masyarakat yang selalu berkembang, manusia senantiasa mempunyai kedudukan yang semakin penting. Meskipun berada atau sedang menuju masyarakat yang berorientasi kerja (*work oriented*), yang memandang kerja adalah sesuatu yang mulia, tidaklah berarti mengabaikan manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Sumber daya manusia sebagai kunci utama yang memberi kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi serta memberikan kepastian bahwa pelaksanaan fungsi dan kegiatan organisasi dilaksanakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan akan dipengaruhi oleh kinerja individu, apabila kinerja individu baik maka akan berdampak baik pula bagi kinerja organisasi.

Menurut (Sinambela, Poltak, 2016:87) kinerja didefinisikan sebagai kemampuan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat, akan membawa perubahan dalam kehidupan manusia. Kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang didalam melakukan tugas pekerjaannya dinamakan *level of performance*. Orang yang *level of performance*-nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar, dikatakan sebagai tidak produktif atau *performance* rendah.

Kinerja digunakan untuk perbaikan prestasi kerja, penyesuaian kompensasi, kebutuhan pengembangan, serta melihat penyimpangan maupun kesalahan dalam pekerjaan. Kegunaan tersebut mengharuskan kinerja mampu memberikan gambaran yang akurat dan obyektif mengenai prestasi kerja karyawan. Capaian kinerja dapat digunakan kesesuaian beban kerja seorang pegawai berdasarkan kemampuan dan kapasitasnya, penerapan gaya kepemimpinan yang mengarah pada kondisi motivasi pegawai dalam bekerja.

Beban kerja yang ditimbulkan oleh tugas pokok dan fungsi sebagai pegawai dapat berpengaruh terhadap kondisi fisik, emosional dan mental pegawai. Proses tersebut akan berlangsung secara bertahap, terakumulatif dan seiring dengan perjalanan waktu dapat menjadi semakin memburuk. Beban kerja yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan, dalam jangka pendek membuat pegawai menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi hingga dapat menyebabkan pegawai sakit dan atau bahkan dapat mengundurkan diri. Dalam jangka panjang, pegawai yang tidak dapat menahan beban kerja, maka ia tidak akan dapat bekerja pada organisasinya.

Setiap pimpinan di lingkungan organisasi kerja, selalu memerlukan sejumlah pegawai sebagai pembantunya dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi volume

dan beban kerja unit masing-masing. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pimpinan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan dan mengarahkan semua potensi pegawai di lingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan (Marzuki, 2012:37). Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Masing-masing gaya tersebut memiliki keunggulan dan kelemahan. Seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai kemampuan dan kepribadiannya (Marzuki, 2012:35). Penerapan gaya kepemimpinan akan berbeda dari setiap pemimpin. Kesesuaian antara gaya kepemimpinan, norma-norma dan kultur organisasi dipandang sebagai suatu prasyarat kunci untuk kesuksesan prestasi tujuan organisasi.

Beban kerja yang tidak sesuai serta penerapan gaya kepemimpinan akan memicu terjadinya konflik-konflik yang terjadi dalam kehidupan organisasi, bila tidak ditangani secara serius, tepat dan bijaksana, dapat berakibat langsung pada diri pegawai, karena mereka dalam keadaan atau suasana serba salah sehingga mengalami tekanan jiwa yang dapat mempengaruhi motivasi kerjanya. motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja pegawai atau bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan segenap kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi dalam hal ini instansi pemerintah. Memotivasi akan terasa sulit diterapkan, karena atasan sulit mengidentifikasi kebutuhan bawahan dari hasil pekerjaan tersebut. Umumnya atasan dalam memotivasi bawahan selalu membenturkan dengan aturan kedisiplinan dan kinerja pegawai negeri sipil, tanpa memperhatikan unsure humanis pegawai.

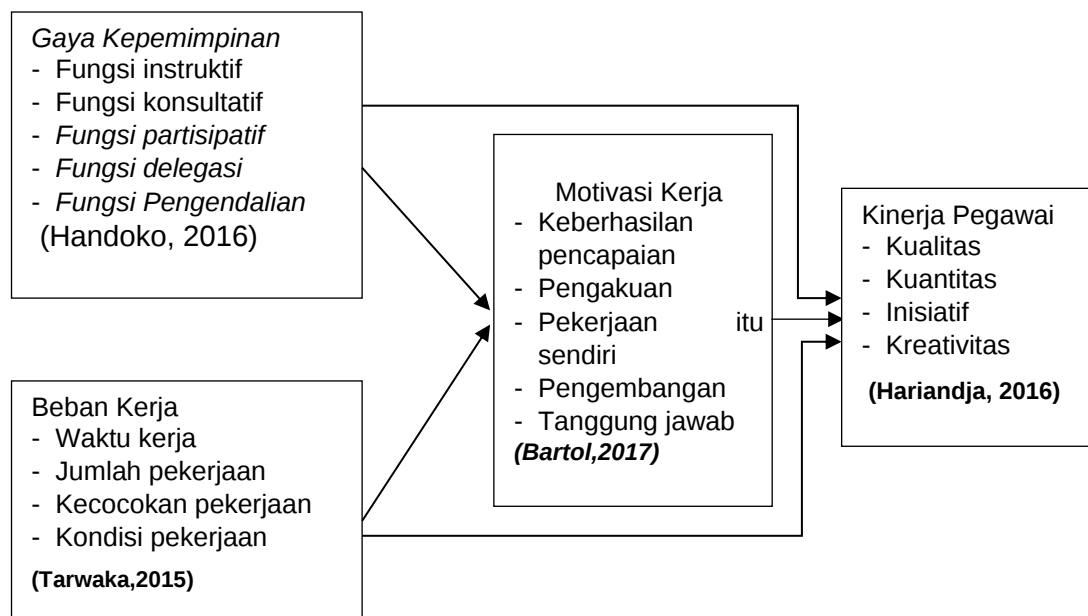
Fakta menunjukkan bahwa kehidupan berorganisasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng masih terjadi beberapa ketimpangan. Pelibatan anggota organisasi dalam suatu aktivitas tidak optimal bahkan cenderung monotong pada beberapa orang. Beberapa kebijakan organisasi yang telah termaktup dan Rencana Kerja dalam pelaksanaannya bahkan tidak melalui atasan langsung bahkan kepala OPD selaku penanggung jawab organisasi sekaligus penanggung jawab anggaran. Demikian halnya pada level *low management* dan *midle management*, seringkali suatu aktivitas dilakukan tanpa koordinasi dengan atasan langsungnya namun berkoordinasi dengan pimpinan atasan langsungnya, misalnya staf langsung berkoordinasi dengan Kepala Bidang tanpa melalui Kepala Sub Bidang. Kondisi ini menyebabkan adanya kewenangan yang tumpang tindih (*overlapping*) dan dapat menimbulkan sifat abai terhadap kondisi organisasi sehingga akan berdampak pada penurunan motivasi kerja pada sebagian pegawai. Pada sisi lain, beban kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng dalam menjalankan fungsinya sebagai salah satu organisasi perangkat daerah Kabupaten Bantaeng yang bertugas dalam memfasilitasi masyarakat untuk mendapatkan hak hidup bersih berupa layanan persampahana, penyediaan penerangan lampu jalan, serta layanan lainnya yang berkaitan dengan kesehatan lingkungan dan analisis mengenai dampak lingkungan atas semua aktivitas masyarakat. Layanan persampahan yang tidak mengenal waktu kerja merupakan beban kerja tersendiri bagi aparatur Dinas Lingkungan Hidup.

Kondisi tersebut menyebabkan sebagian pegawai mempunyai beban kerja yang berlebih. Pada sisi lain, setiap orang akan menerapkan gaya kepemimpinan yang berbeda sesuai dengan karakter dan kepribadiannya. Sementara bawahan sebagai suatu pribadi yang memiliki rasa dan emosi harus mampu diakomodir untuk memicu motivasi kerja

pegawai. Pegawai yang termotivasi akan mengeluarkan seluruh kemampuan terbaiknya dalam bekerja untuk memperoleh kinerja pegawai yang optimal. Hal tersebut senada dengan hasil penelitian yang menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja dan berdampak terhadap kinerja pegawai (Sumardianti, 2016; Aswar & Siswanto, 2014; Hardono, Nasrul, Hartati, 2019)

Berdasar pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



HIPOTESIS PENELITIAN

Melalui gambar kerangka konsep di atas maka akan terdapat empat hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu :

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng.
2. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng.
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng.
4. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng.
5. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng.
6. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng.
7. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian survey dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian survey adalah penelitian ilmiah berdasarkan teknik yang digunakan yaitu tidak melakukan perubahan (tidak ada perlakuan khusus) terhadap variabel yang diteliti (Sugiono, 2012). Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengambil data dengan mengambil sampel dari suatu populasi yang dilakukan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng. Waktu penelitian adalah bulan Februari-Maret 2021 dengan jumlah sampel 64 orang yang merupakan sampel jenuh.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Jalur (*Path Analysis*). Menurut Sunyoto (2011), analisis jalur adalah perluasan dari model regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung dari himpunan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebelum dilakukan analisis data terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data (reliabilitas, validitas dan uji asumsi klasik). Pengolahan data menggunakan SPSS or Windows Ver 17. uji hipotesis digunakan uji t untuk menguji hubungan secara parsial dan uji f untuk mengetahui hubungan secara simultan. Analisis kebermaknaan dalam penelitian ini digunakan melalui uji koefisien determinasi (R square). Sementara uji pengaruh tidak langsung digunakan uji Sobel (Sobel test)

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Uji t Hasil Regresi Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Tabel 3. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.053	.294		3.576	.290
Gaya_Kepemimpinan	.723	.078	.765	9.246	.000
Beban_Kerja	-.008	.052	-.013	-.153	.879

Dependent Variables: Motivasi_Kerja

Sumber : Hasil Penelitian, Data diolah, 2021

Dari hasil uji t seperti nampak pada tabel tersebut di atas dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y_1 = 1.053 + 0,723 X_1 - 0,008 X_2 + 0,207e_1$$

Uji F Hasil Regresi Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Tabel 4. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.700	2	1.850	42.832	.000 ^a
	Residual	2.634	61	.043		
	Total	6.334	63			

a. Predictors: (Constant), Beban_Kerja, Gaya_Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Motivasi_Kerja

Sumber : Hasil Penelitian: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 42,832 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05 (5%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng.

Uji Determinasi

Tabel 5. Ringkasan hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764 ^a	.584	.570	.20781

Sumber : Hasil Penelitian: Data diolah, 2021

Nilai *Adjusted R Square* ($Adj R^2$) menunjukkan angka 0.570 atau 57.0%. Hal ini berarti bahwa 57.0% variasi naik turunnya variabel motivasi kerja (Y_1) mampu dijelaskan oleh variasi variabel gaya kepemimpinan (x_1) dan beban kerja (x_2). Sedangkan sisanya sebesar $100 - 57.0 = 43,0\%$ dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Uji t Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 6. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.291	.231		1.261	.212
Gaya_Kepemimpinan	.216	.086	.231	2.503	.015
Beban_Kerja	.090	.037	.145	2.437	.018
Motivasi_Kerja	.671	.091	.679	7.360	.000

Dependent Variabel: Kinerja_Pegawai

Sumber : Hasil Penelitian, Data diolah, 2021

Dari hasil uji t seperti nampak pada tabel tersebut di atas dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y_2 = 0.291 + 0,216 X_1 + 0,090 X_2 + 0,671 Y_1 + 0,148e_2$$

Uji F Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji F) Sub Struktur II

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4.871	3	1.624	74.071	.000 ^a
Residual	1.315	60	.022		
Total	6.186	63			

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Beban_Kerja, Gaya_Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : Hasil Penelitian: Data diolah, 2021

Dari tabel tersebut di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 74.071 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05 (5%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan, beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng.

Uji Determinasi

Tabel 8. Ringkasan hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.887 ^a	.787	.777	.14805	2.220

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Beban_Kerja, Gaya_Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : Hasil Penelitian: Data diolah, 2021

Nilai *Adjusted R Square* ($Adj R^2$) menunjukkan angka 0.777 atau 77.7%. Hal ini berarti bahwa 77.7% variasi naik turunnya variabel kinerja pegawai (Y_2) mampu dijelaskan oleh variasi variabel variabel gaya kepemimpinan (x_1), beban kerja (x_2) dan motivasi kerja (Y_1). Sedangkan sisanya sebesar $100 - 77.7 = 22,3\%$ dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Pengaruh Langsung (*Direct Effect*) dan Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*) Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

1. Pengaruh Langsung

Pengaruh langsung dapat dilihat dari nilai beta pada *standardized coefficient* pada tabel uji t baik pada Sub Struktur I maupun pada Sub Struktur II Pengaruh langsung variabel gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja ($x_1 - Y_1$) = 0,723 atau 72,3% artinya setiap peningkatan dan perbaikan penerapan gaya kepemimpinan akan meningkatkan motivasi kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng sebanyak 0,723. Pengaruh langsung variabel beban kerja terhadap motivasi kerja ($x_2 - Y_1$) = -0,008 atau -0,8% artinya setiap peningkatan beban kerja pegawai akan menurunkan motivasi kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng sebanyak 0,008. Pengaruh langsung variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai ($x_1 - Y_2$) = 0,216 atau 21,6% artinya setiap penerapan gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai sebanyak 0,231. Pengaruh langsung variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai ($x_2 - Y$) = 0,090 atau 9,0% artinya setiap peningkatan beban kerja yang diberikan kepada pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai sebanyak 0,090. Pengaruh langsung variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai ($Y_1 - Y_2$) = 0,671 atau 67,1% artinya setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng sebanyak 0,671.

2. Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh tidak langsung adalah perkalian antara koefisien jalur dari jalur yang dilalui setiap persamaan variabel (x_1, x_2) dengan variabel dependen (Y_2) melalui variabel intervening (Y_1). pengaruh tidak langsung variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng melalui variabel motivasi kerja sebesar 0,485 atau 48,5%. Nilai z hitung sebesar 5,82679 lebih besar dari 1,96 (Nilai z mutlak) yang berarti terdapat pengaruh mediasi motivasi kerja terhadap pengaruh variabel gaya kepemimpinan pada kinerja pegawai.

Pengaruh tidak langsung variabel beban kerja terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng melalui variabel motivasi kerja sebesar 0,005368 atau 0,5368%. Nilai z hitung sebesar 0,6079 lebih kecil dari 1,96 (Nilai z mutlak) yang berarti tidak terdapat pengaruh mediasi motivasi kerja terhadap pengaruh variabel beban kerja pada kinerja pegawai.

3. Total Pengaruh

Total pengaruh variabel gaya kepemimpinan (x_1) terhadap kinerja pegawai (Y_2) melalui variabel motivasi kerja (Y_1) dapat diperoleh dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Total Effect } (x_1) &= \text{Pengaruh langsung} + \text{Pengaruh tidak langsung} \\ &= 0,216 + 0,485 = 0,701 \end{aligned}$$

Artinya total pengaruh variabel gaya kepemimpinan (x_1) terhadap kinerja pegawai (Y_2) melalui motivasi kerja (Y_1) sebesar 0,701 atau 70,1%

Selanjutnya total pengaruh variabel beban kerja (x_2) terhadap kinerja pegawai (Y_2) melalui variabel motivasi kerja (Y_1) dapat diperoleh dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}\text{Total Effect (x2)} &= \text{Pengaruh langsung} + \text{Pengaruh tidak langsung} \\ &= 0,090 + 0,005368 = 0,095368\end{aligned}$$

Artinya total pengaruh variabel beban kerja (x2) terhadap kinerja pegawai (Y2) melalui motivasi kerja (Y1) sebesar 0,095368 atau 9,5368%.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja

Dari hasil penelitian nampak bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif (0,723) dan signifikan (0,000) terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai (Sulvitri, Indarti dan Syamsir, 2018; Sumardianti, 2016).

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Dari hasil penelitian nampak bahwa beban kerja pengaruh negatif (-0,008) dan tidak signifikan (0,879) terhadap motivasi kerja pegawai. Hasil temuan ini sejalan dengan Ginanjar, Indarto, dan Santoso (2019) dan Sakti (2016). Hasil penelitian ini juga bertentangan dengan Sulvitri, Indarti dan Samsir (2018). Kondisi ini menginformasikan bahwa pemberian beban kerja harus disesuaikan dengan kemampuan dan keahlian pegawai sehingga pegawai akan merasa tertantang dan merasa senang dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ditemukan bahwa gaya kepemimpinan (0,216) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil temuan ini sejalan dengan Pinatih dan Gorda (2017)

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ditemukan bahwa beban kerja (0,090) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa jika terjadi penambahan beban kerja pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai. Hasil temuan ini sejalan dengan Pinatih dan Gorda (2017)

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ditemukan bahwa motivasi kerja (0,671) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa jika terjadi peningkatan motivasi kerja pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai. Hasil temuan ini sejalan dengan Widianty dan Fitriani (2017). Hasil ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja akan mendorong seseorang atau sekelompok orang dan bahkan organisasi untuk mencapai kinerja yang optimal.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja

Hasil analisis jalur (path analysis) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng melalui motivasi kerja. Hasil ini dibuktikan dari nilai pengaruh tidak langsung (0,485) lebih besar pengaruh langsung (0,261) terhadap kinerja pegawai. Besarnya total pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja adalah 0,701 yang berarti bahwa jika penerapan gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kondisi pegawai akan meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai sebesar 70,1%. Dari hasil temuan ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja menjadi variabel yang memediasi antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja.

Pengaruh Beban Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja

Hasil analisis jalur (*path analysis*) menunjukkan bahwa beban kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng melalui motivasi kerja namun tidak dominan. Hasil ini dibuktikan dari nilai pengaruh tidak langsung (0,005368) lebih besar pengaruh langsung (0,090) terhadap kinerja pegawai. Besarnya total pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja adalah 0,095 yang berarti bahwa jika peningkatan beban kerja pegawai akan meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai sebesar 9,5%. Dari hasil temuan ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak dapat menjadi variabel yang memediasi antara beban kerja terhadap kinerja.

KESIMPULAN

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng.
2. Beban kerja pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng..
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng.
4. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng.
5. Motivasi kerja (0,671) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng.
6. Gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng melalui motivasi kerja.
7. Beban kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng melalui motivasi kerja namun tidak dominan.

SARAN

1. Kepada pimpinan agar mengoptimalkan fungsi instruktif dan konsultatif serta membatasi penggunaan fungsi delegasi kepada pegawai untuk meningkatkan motivasi kerjanya. Selain itu dalam dalam memberikan beban kerja kepada pegawai agar memperhatikan capaian target pekerjaan (jangan terlalu tinggi dan terlalu rendah) baik waktu maupun kuantitas pekerjaan agar motivasi kerja pegawai dapat tetap terjaga.
2. Untuk penelitian selanjutnya agar lebih memfokuskan pada penerapan kepemimpinan yang efektif sehingga dalam memberikan beban kerja kepada pegawai dapat disesuaikan dengan kapasitas dan kemampuan pegawai yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Pekamaru: Zanafa Publishing
- Amrullah, Mudzilah Nur. 2015. Motivasi dalam Konteks Human Relations. *Jurnal Al-Munzir*. Vol. 8 No. 1, Mei 2015, p. 56-67
- Anorago, Panji. 2012. *Psikologi Kerja*. Edisi Kesembilan. Jakarta: Rineka Cipta

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bartol, Kathryn M. 2017. Professionalism as A Predictor of Organizational Commitment, Role Stress, and Turnover: A Multidimensional Approach. *Academy of Management Journal*. Vol. 22 No. 4. Articles.
- Flippo, Edwin B. 2013. *Personel Management (Manajemen Personalia)*. Edisi VII. Jilid II. Terjemahan Alponso S. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, Hani. 2016. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE
- Hardono, Indra; Nasrul, Herni Widiyah, & Hartati, Yenni. 2019. Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai. *Jurnal Dimensi*. Vol. 8 No. 1 Maret 2019, p. 28-43
- Hariandja, Mariot Tua Effendy. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, Melayu S.P.. 2014. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Khairizah, Astria; Noor, Irwan; & Suprpto, Agung. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*. Volume 3 Nomor 7; p. 1268-1272.
- Kurniawan, Ahmad. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Capella Medang Cabang Pemantang Siantar. *Jurnal Manajemen dan Keuangan Sultanist*. Volume 6 Nomor 2 Tahun 2018. p. 48-58
- Lamingrum, Anny Kusumo, 2016. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal e-Proceeding of Management*. Vol. 3 No. 2 Tahun 2016.
- Lok and Crowford. 2014. The Effect of Organozational Culture and Leadership Style on Job Satisfaction and Organizational Commitment Across-National Comparison. *The Journal of Management Development*. Vol. 23 No. 4: 321-337.
- Mangkunegara, A. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosda Karya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mauli, Mujiono, R. (2012). No TitlePengaruh Stres Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dosen Politeknik Negeri Bengkalis). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, Vol. 1, No, 10–18.

- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Cetakan IX. Bandung: Mandar Maju.
- Mustafa, A., Arami, H., Utara, K., Lemobajo, D., & Masyarakat, P. (2016). Pemberdayaan masyarakat petani rumput laut melalui penerapan teknologi tepat guna di desa lemobajo, 117–124.
- Nur, Asfian. 2013. Analisis Gaya Kepemimpinan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Samarinda Seberang dalam Menangani Masalah Tunggakan Angsuran Kreasi. *eJurnal Komunikasi*. Volume 1 No. 3 p. 395-407.
- Putra, I. 2012. *Pengembangan Perangkat Model Pembelajaran Metakognitif Berpendekatan Pemecahan Masalah dalam Upaya Meningkatkan Aktivitas dan Prestasi Belajar Matematika Bagi Siswa SMP Kelas VII*.
- Putri, Ekawati Ningtyas & Hardati, Nuringwahyu, Sri; Hardati, Ratna Nikin. 2019. Peranan Motivasi dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada Bandung Super Model Malang). *Jurnal JIAGABI*. Vol. 8 No. 1, Januari 2019. P 26-32.
- Rivai, Veihzal. 2015. *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Robbins, Stephen P & Coulter, Marry. 2016. *Human Resources Management*. Edisi Keenambelas. Jilid I. Jakarta : Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Setiawan, Andre. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja. *Jurnal AGORA*. Volume 5 Nomor 3. 2017. p. 1-7.
- Siagian, S. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Poltak, L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Sutarto. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Edisi Revisi. Jakarta : Kencana
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tarwaka. 2015. *Ergonomi Industri Dasar-Dasar Pergetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Edisi II. Surakarta : Harapan Press.

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian

Uno, Hamzah B. 2011. *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara ivai dan Sagala, 2011

Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta :Rajawali Press.