

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Bidang Pengelolaan Taman Hutan Raya (TAHURA) Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Paser

¹Titiek Aryati Prihatin, ²Nuraini, ³Firdaus, ⁴Jelita Miranda Istiqomah Noor

^{1, 2, 3, 4} Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Indonesia

¹ tap238@umkt.ac.id

² nur849@umkt.ac.id

³ fir162@umkt.ac.id

⁴ jelitamirandanooristiqamah@gmail.com

Abstract

This research is to find out and analyze the influence and significance of leadership style and motivation both partially and simultaneously on employee performance in the Grand Forest Park Management Sector (TAHURA) of the Paser Regency Environmental Service, as well as to find out which of the two independent variables is dominant. The correlation coefficient test results (R) were 0.601, interpreted as between 0.60-0.799, which means a strong level of relationship. The coefficient of determination (R²) test result was 0.362 or 36.2%, meaning that 36.2% was explained by the independent variables, the remaining 63.8% was influenced by other variables not included in this research. The results of the T_{count} test found that Leadership Style (X₁) had no significant effect on Employee Performance (Y), because the T_{count} < T_{Table} (1.433 < 1.694) and the significance value was 0.164. Meanwhile, the T count of the Motivation variable (X₂) is 2.539 with a significance of 0.016 and a beta coefficient of 0.431, which means that partially there is a significant influence between Motivation (X₂) on Employee Performance (Y). The F_{count} test results obtained a value of 9.060 with a significance level of 0.001, it is also known that the F_{table} value was 3.29. It is proven that leadership style and motivation simultaneously influence employee performance.

Keywords: Leadership Style; Motivation; Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa bagaimana pengaruh dan signifikansi gaya kepemimpinan dan motivasi baik secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Bidang Pengelolaan Taman Hutan Raya (TAHURA) Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Paser, serta untuk mengetahui mana di antara kedua variabel bebas tersebut yang dominan. Hasil uji koefisien Korelasi (R) sebesar 0,601 interpretasi antara 0,60-0,799 yang artinya tingkat hubungan yang kuat. Hasil uji Koefien Determinasi (R²) sebesar 0,362 atau sebesar 36,2% artinya bahwa 36,2% dijelaskan oleh variabel bebas, sisanya sebesar 63,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil uji T_{hitung} menemukan bahwa Gaya Kepemimpinan (X₁) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), karena nilai T_{hitung} < T_{Tabel} (1,433 < 1,694) dan nilai signifikansi 0,164. Sedangkan T_{hitung} variable Motivasi (X₂) adalah sebesar 2,539 dengan signifikansi 0,016 dan koefisien beta sebesar 0,431 yang berarti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil uji F_{hitung} diperoleh nilai sebesar 9,060 dengan tingkat signifikan 0,001 diketahui pula nilai F_{tabel} sebesar 3,29. Terbukti gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Motivasi; Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting, baik secara individual maupun kelompok. Dalam suatu organisasi tentunya selalu menginginkan peningkatan kinerja dari waktu ke waktu, peningkatan kinerja tidak hanya bergantung pada peralatan kerja yang serba modern, tetapi tergantung pula pada tenaga kerjanya. Agar pencapaian tujuan organisasi berjalan dengan efektif dan efisien, maka sumber daya manusia dalam organisasi harus dapat dikelola dengan baik dan benar sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang tinggi (Darim, 2020).

Hal ini merupakan tugas bagi seorang pemimpin untuk bisa memanfaatkan, menilai, memilih dan menempatkan sumber daya manusia dengan tepat. Salah satu yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan ialah terwujudnya kinerja pegawai yang positif, dalam mewujudkan kinerja pegawai yang positif tentunya bukan hasil yang mudah, karena akan dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya gaya kepemimpinan dan motivasi. Dalam suatu organisasi ataupun instansi, kepemimpinan berkaitan dengan pengarahan kepada pegawai untuk melaksanakan suatu pekerjaan, ini termasuk dalam bagian penting dalam memahami perilaku kerja. Pemimpin yang baik pasti akan mendapatkan hasil pekerjaan yang baik dari bawahannya dengan sikap sebagai pemimpin yang baik (Erri et al., 2021).

Pemimpin biasanya dianggap sebagai faktor yang paling penting dalam keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi. Demikian pula, keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi yang berorientasi bisnis maupun publik biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpinnya. Pemimpin yang baik dapat memastikan peningkatan kinerja pegawai yang diharapkan (Anggiriawan & Wirakusuma, 2015).

Setiap pemimpin biasa mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya, dan tidak mesti gaya kepemimpinan lebih baik atau lebih buruk dari gaya kepemimpinan yang lainnya. Gaya Kepemimpinan sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin (Moeheriono, 2012). Macam Gaya Kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat membantu menciptakan kinerja yang positif bagi pegawai, adanya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi maka pegawai akan lebih semangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya serta mempunyai harapan terpenuhinya kebutuhan. Selain Gaya Kepemimpinan, Motivasi juga mempunyai peranan yang penting dalam mewujudkan kinerja pegawai yang positif.

Motivasi merupakan sesuatu yang dapat menyebabkan seseorang dapat memiliki semangat kerja atau kinerja yang baik, sehingga dapat tercapai tujuan dalam organisasi. Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong seseorang bertindak atau berperilaku tertentu. Motivasi membuat seseorang memulai, melaksanakan dan mempertahankan kegiatan tertentu (Hanafi, 2003). Dengan adanya motivasi kerja yang tepat, maka ini akan menjadi pendorong seorang pegawai dalam melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil kerja yang diharapkan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Oleh karena itu tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Selanjutnya, kinerja (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja atau secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Kinerja pegawai harus dinilai dan ditingkatkan secara berkesinambungan. Dalam penilaian pekerja pegawai, ada baiknya jika kegiatan ini tidak berhenti pada keberadaan pegawai itu sendiri yang tentunya tidak terlepas dari adanya gaya kepemimpinan yang digunakan serta pemberian motivasi yang baik dari seorang pemimpin dalam suatu organisasi.

Demikian halnya dengan instansi pemerintahan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Paser khususnya pada Bidang Pengelolaan Taman Hutan Raya (TAHURA). Perhatian kepada pegawainya yang bekerja di bagian lapangan maupun di kantor dari seorang pemimpin agar lebih semangat,

bertanggung jawab, terampil dan kreatif serta mendapatkan motivasi yang baik dari seorang pemimpin yang sesuai dengan institusi ideal.

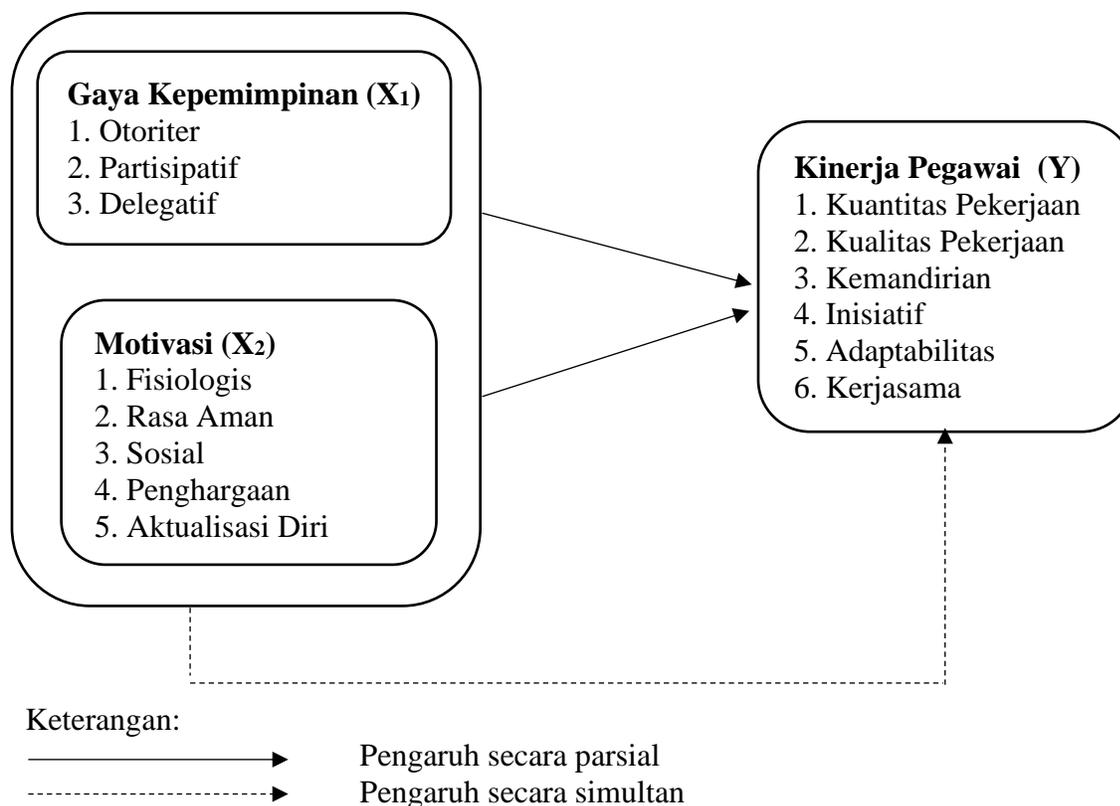
Salah satu contoh institusi ideal dalam pengelolaan Tahura adalah Institusi Pengelolaan Tahura Djuanda di Bandung. Tahura Djuanda merupakan salah satu Tahura pertama di Indonesia yang berhasil dalam berbagai aspek, di Tahura Djuanda masih tersimpan keanekaragaman hayati yang luar biasa. Tercatat ada 2500 varietas tanaman yang tersebar dalam 40 familia dan 112 genus. Koleksi tumbuhan ini berasal dari Kebun Raya Bogor dan merupakan koleksi tumbuhan dari berbagai daerah di Indonesia. Selain kekayaan alam yang luar biasa ini, di Tahura Djuanda terdapat beberapa objek wisata yang menjadi daya tarik kawasan. Melihat Tahura yang dapat menjadi objek wisata, maka hal ini perlu menjadi perhatian khusus untuk memperbaiki lingkungan karena objek wisata juga berdampak baik bagi perekonomian masyarakat sekitar (Khamimah, 2021).

Adapun berbagai objek tersebut antara lain seperti Museum Ir. H. Djuanda, Goa Jepang, Goa Belanda, Curug Omas, Tebing Keraton, Penangkaran Rusa dan Hiking ringan. Tidak diragukan lagi jika Tahura Djuanda berhasil menjadi kiblat ideal Pengelolaan Tahura bagi daerah-daerah lain di Indonesia, tentu hal ini bisa terwujud dikarenakan hasil kerja keras dan kerjasama yang baik antara pimpinan dan pekerja di dalam organisasi Pemerintahan dan non Pemerintahan. Untuk keberhasilan dalam pengelolaan Tahura memang perlu adanya kesatuan visi dan misi antara pimpinan dan pegawainya dari tingkat tertinggi sampai terbawah, oleh karena itu perlu adanya suatu tindakan berupa pengaturan dan pengarahan kerja yang tepat agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

Mengamati hasil penelitian sebelumnya oleh (Yoel et al., 2022) dalam penelitiannya membuktikan adanya Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi, dan Informatika Kabupaten Paser Persamaan regresi linear berganda $Y=0,343+0,408X_1+0,369X_2$ dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,712 dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,507 atau 50,7%; $F_{hitung} = 18,994 > F_{tabel} = 3,2317$; Nilai t_{hitung} Kepemimpinan = $2,787 > t_{tabel} = 1,6839$; Nilai t_{hitung} Motivasi = $2,204 > t_{tabel} = 1,6839$. Kemudian pada penelitian (Didin Maryanta, 2013) menemukan Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertambangan Kabupaten Paser, bahwa Persamaan regresi linear berganda $Y=0,688+0,299X_1+0,658X_2$ dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,799 dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,639 atau 63,9% $F_{hitung} = 55,658 > F_{tabel} = 3,14$; Nilai t_{hitung} Gaya Kepemimpinan = $3,778 > t_{tabel} = 1,6694$ Nilai t_{hitung} Motivasi = $7,425 > t_{tabel} = 1,6694$. Peneliti melihat adanya Bidang Pengelolaan Tahura Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Paser, sehingga peneliti ingin melihat Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dilembaga pemerintahan tersebut.

Adapun masalah yang dihadapi saat ini pada Bidang Pengelolaan Tahura Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Paser adalah kurangnya hubungan dan komunikasi antara pimpinan dan bawahan, rendahnya pemahaman tentang tugas pokok dan fungsi pegawai dalam melaksanakan tugasnya serta kurangnya motivasi seperti perhatian dan penghargaan yang diberikan oleh pimpinan dan masyarakat atas pekerjaan yang telah mereka tekuni. Peneliti ingin membandingkan kepemimpinan dan motivasi dan kinerja para pegawai.

Adapun kerangka berpikirnya sebagai berikut:



Dari uraian kerangka pikir yang telah dijabarkan, maka hipotesisnya sebagai berikut :

- H₁ = Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- H₂ = Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- H₃ = Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima (H_a diterima dan H₀ ditolak)

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (H_a ditolak dan H₀ diterima)

Dengan demikian unsur gaya kepemimpinan dan motivasi dinilai menjadi begitu penting manakala instansi pemerintah sangat mengharapkan suatu hasil kerja yang optimal dari para pegawainya, sehingga pada akhirnya mampu menumbuhkan kinerja yang lebih baik dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan uraian di atas bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja seseorang diduga dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Paser bidang Pengelolaan Taman Hutan Raya (TAHURA).

METODE PENELITIAN

Jenis pendekatan pada penelitian ini adalah *mixed methods* di mana penelitian ini mengkombinasikan antara pendekatan kualitatif dengan kuantitatif yang digunakan berbentuk kalimat, skema, dan gambar seperti literatur atau teori-teori yang berkaitan dengan penelitian ini dan data yang berbentuk bilangan atau angka seperti skor yang digunakan skala *Likert* yang kemudian akan dianalisis secara statistik menggunakan SPSS. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara, dan angket.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 173:2010), sehingga dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai pada Bidang Pengelolaan Taman Hutan Raya (TAHURA) Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Paser yang berjumlah 35 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel adalah bagian dari populasi yang dapat mewakili seluruh populasi yang dijadikan objek penelitian atau kumpulan individu dengan kualitas serta ciri-ciri yang ditetapkan (Sugiyono, 2013). Dari penjelasan di atas, maka sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Bidang Pengelolaan Taman Hutan Raya (TAHURA) Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Paser yang berjumlah 35 orang. Jadi dalam penelitian ini disebut penelitian populasi dengan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dikemukakan beberapa gambaran tentang karakteristik dari responden yang termasuk dalam penelitian ini, adapun karakteristik penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 1. Data Responden Berdasarkan Umur

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase %
Laki-laki	28	80
Perempuan	7	20
Jumlah	35	100

Sumber: Data diolah (2023).

Berdasarkan tabel 1 di atas didapat diketahui bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki sebanyak 28 responden atau 80%, dan responden perempuan sebanyak 7 responden atau 20%. Hal ini diasumsikan bahwa responden laki-laki yang lebih mendominasi dalam penelitian ini sebanyak 28 responden atau 80%.

Pada pengujian Uji Validitas dihitung dengan membandingkan nilai *r* hitung (*correlated item total correlation*) dengan nilai *r* tabel. Jika *r* hitung > dari *r* tabel (pada taraf 38 signifikan 5%) maka pertanyaan tersebut dianggap valid. Pada penelitian ini perhitungan uji Validitas akan menggunakan bantuan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) dan hasil menunjukkan bahwa semua butir soal dinyatakan valid.

Sebagaimana telah dijelaskan di atas bahwa untuk mengumpulkan data penelitian digunakan kuesioner. Oleh karena itu kuesioner yang digunakan adalah kuesioner yang belum terukur tingkat konsistensi pernyataannya, maka untuk mengukur tingkat konsistensi perlu dilakukan pengujian konsistensi atau yang lazim disebut Uji Reliabilitas. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas keseluruhan variabel penelitian diketahui masing-masing variabel mempunyai Alpa Cronbach sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
0,810	18

Sumber: Data diolah (2023).

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas pada tabel 2 dapat diketahui bahwa hasil yang diperoleh sebesar 0,810 yang berarti butir kuesioner tersebut dikatakan reliabel (layak) karena Cronbach Alpha > 0,6. Sehubungan dengan data yang diperoleh peneliti pada alat penelitian, di mana data-data yang diperoleh dari hasil kuesioner sebanyak 35 responden dan kemudian ditentukan tiap-tiap kriteria tertentu. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) dan variabel terikatnya adalah Kinerja Pegawai (Y). Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner, untuk mendapatkan perhitungan tersebut, maka digunakan analisis statistik, yaitu dengan menggunakan persamaan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 20, maka hasil yang diperoleh dari perhitungan sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Persamaan Regresi

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	
(Constant)	1,711	
1 Gaya_Kepemimpinan	0,207	
Motivasi	0,316	

Sumber: Data diolah (2023).

Dari hasil analisa data dan tabulasi data, maka dapat diketahui hasil persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 1,711 + 0,207X_1 + 0,316X_2$$

Hasil persamaan regresi menunjukkan bahwa konstanta berada pada kisaran nilai sebesar 1,711 diartikan bahwa jika variabel bebas (X) nilainya adalah 0 (nol) maka variabel terikatnya Kinerja Pegawai (Y) nilainya adalah 1,711. Koefisien variabel Gaya Kepemimpinan X_1 sebesar 0,207 artinya jika variabel lain nilainya tetap dan X_1 mengalami kenaikan sebesar 1 (satu) satuan, maka nilai Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,207. Koefisien variabel Motivasi X_2 sebesar 0,316 artinya jika variabel lain nilainya tetap dan X_2 mengalami kenaikan sebesar 1 (satu) satuan, maka nilai Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,316. Persamaan regresinya menunjukkan makna bahwa variabel Y (Kinerja Pegawai) dipengaruhi oleh variabel X yang terdiri dari variabel-variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2). Berdasarkan pada hasil yang telah dikemukakan tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa dari persamaan regresi tersebut koefisien X_1 dan X_2 bernilai positif artinya bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi tersebut memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai

Analisis Koefisien Korelasi digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan (korelasi) antara variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) dan variabel terikat Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 4. Hasil Koefisien Korelasi

Model	R
1	0,601 ^a

Sumber: Data diolah (2023).

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,601 berada pada tingkat hubungan 0,60-0,799 yang artinya berada pada tingkat hubungan yang kuat, sehingga variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) mempunyai pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Perhitungan koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui berapa persen pengaruh variabel bebas variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) pada penelitian ini

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R Square
1	0,362

Sumber: Data diolah (2023).

Berdasarkan hasil analisa data primer selanjutnya menunjukkan R square (Koefisien Determinasi) adalah sebesar 0,362 atau sebesar 36,2%. Hal ini menunjukkan bahwa 36,2% variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2). Kemudian sisanya sebesar 63,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dan juga memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji selanjutnya adalah untuk mengetahui secara simultan variabel bebas (X) yang terdiri dari variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) dan variabel terikat Kinerja Pegawai (Y). Uji F artinya pengujian hipotesis secara simultan yakni untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y) digunakan uji F sebagai pembanding dari F_{hitung} dan F_{tabel} .

Tabel 7. Hasil Uji T

Model	Standardized Coefficients	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
	Beta			
(Constant)		3,260		0,003
1 Gaya_Kepemimpinan	0,243	1,433	1,69389	0,162
Motivasi	0,431	2,539	1,69389	0,016

Sumber: Data diolah (2023).

Berdasarkan analisis nilai t_{hitung} variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) adalah sebesar 1,433 dengan signifikansi 0,162 dengan koefisien beta sebesar 0,243, diketahui pula nilai t_{tabel} ($n-k-1$) adalah sebesar 1,69389 maka diperoleh hasil $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $1,433 < 1,69389$, maka secara parsial adalah H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan analisis nilai t_{hitung} variabel Motivasi (X_2) adalah sebesar 2,539 dengan signifikansi 0,016 dengan koefisien beta sebesar 0,431, diketahui pula nilai t_{tabel} ($n-k-1$) adalah sebesar 1,69389 maka diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,539 > 1,69389$, maka secara parsial adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan pengujian secara parsial diperoleh hasil bahwa variabel Motivasi (X_2) merupakan variabel dominan turut dibuktikan dengan nilai t_{hitung} tertinggi yaitu 2,539 dibandingkan nilai t_{hitung} lainnya. Dapat disimpulkan hipotesis kedua yang diduga bahwa variabel Motivasi (X_2) mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai (Y) terbukti dan hipotesis kedua diterima atau H_0 ditolak dan H_a diterima atau terbukti benar.

Tabel 6. Hasil Uji F

Model	Df	F	Sig.
1 Regression	2	9,060	0,001 ^b
Residual	32		
Total	34		

Sumber: Data diolah (2023).

Dari hasil perhitungan SPSS (Statistical Product and Service Solution) pada tabel 6 dapat dilihat hasil uji F atau F_{hitung} adalah sebesar 9,060, jika dibandingkan dengan F_{tabel} yaitu sebesar 3,29 maka akan diperoleh hasil yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $9,060 > 3,29$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa diduga variabel Gaya Kepemimpinan (X1), dan Motivasi (X2) berpengaruh secara simultan dan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) terbukti benar.

SIMPULAN

Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada bidang pengelolaan tanam hutan raya (Tahura) Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Paser dapat di simpulkan: Secara parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji pengaruh simultan ditemukan bahwa gaya kepemimpinan bersama dengan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggiriawan, P. B., & Wirakusuma, M. G. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dengan Penerapan Good Governance sebagai Variabel Moderasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 10(2), 311–325.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Metode Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Darim, A. (2020). Manajemen Perilaku Organisasi dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia yang Kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 22–40.
- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9), 1897–1906.
- Hanafi, M. Mamduh. (2003). *Manajemen*. Yogyakarta: YKPN.
- Khamimah, W. (2021). Peran Kewirausahaan dalam Memajukan Perekonomian Indonesia. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 4(3), 228–240.
- Mangkunegara, Anwar Prabu A.A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen*. Bandung: CV Alfabeta.
- Yoel, M. L., Meiman, H. W., & Otanius, L. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Etos Kerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi (Jamane)*, 1(1), 124–130.