

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN PONOROGO

Nurdiana Febriyanti ¹⁾

Hudi Kurniawan ²⁾

Untung Sriwidodo ³⁾

1, 2, 3) Program Studi Magister Manajemen Universitas Slamet Riyadi Surakarta
e-mail: ¹⁾ dianaks037@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the work motivation, work discipline, leadership style and job satisfaction on the performance of employees of The Life Environment Service Work Rengency of Ponorogo. This research was held at the office of The Life Environment Service Work Rengency of Ponorogo. Population of this study is an employee The Life Environment Service Work Rengency of Ponorogo. Sample in this study were 78 respondents The Life Environment Service Work Rengency of Ponorogo. The sampling technique used in this study is convenience sampling, then the data in the process of using multiple regression analysis. The results of this study, based on simultaneous test proved that the discipline of work, leadership style, and job satisfaction have a significant effect on employee performance The Life Environment Service Work Rengency of Ponorogo. Partially, work discipline, leadership style, and job satisfaction have a significant effect at a significance level of 5% or 0,05%, while work motivation did not significantly affect performance. The result of the regression R^2 analysis, showed that variable work discipline, work motivation, leadership style and job satisfaction can explain the dependent variable employee performance by 48,5% and the remaining 51,5% described other variable.

Keywords: *work motivation, work discipline, leadership style, job satisfaction, employee performance.*

PENDAHULUAN

Pelayanan publik merupakan salah satu tolok ukur kinerja pemerintah, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah, yang dapat dinilai langsung oleh masyarakat. Sebagai penyelenggara pelayanan publik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah harus dapat mewujudkan pelayanan prima yang cepat, mudah, pasti, umum dan akuntabel. Pemerintah harus menyadari bahwa terwujudnya pelayanan prima adalah terletak pada sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi sesuai dengan bidang masing-masing. Kondisi tersebut juga berlaku bagi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo yang bertekad untuk memberikan pelayanan prima di bidang lingkungan hidup bagi masyarakat Kabupaten Ponorogo.

Seperti juga organisasi yang lain Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo akan selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi dapat tercapai. Kondisi itu mendorong organisasi untuk mengidentifikasi faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Sementara itu dalam tataran akademis telah banyak penelitian untuk

mengidentifikasi dan menguji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya motivasi kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan, seperti yang dilakukan oleh Sari (2014) dan Pertiwi, Mansur, & Slamet (2018).

Penelitian terdahulu tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menurut Untung, Sriwidodo dan Hariyato (2010); Suwardi dan Utomo (2011); Setiawan (2013); Kustiningsih, Munarsih, Hosikalan (2016); Pertiwi, Mansur dan Slamet (2018). Kesemua peneliti tersebut berkesimpulan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai. Sedangkan Amri (2015); Metra, Kartini (2017); mengatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara faktor motivasi dengan kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Harlie (2010); Amri (2015) memberikan kesimpulan terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor disiplin kerja dengan kinerja pegawai, namun penelitian Setiawan (2013), Amri (2015) menyimpulkan bahwa pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan tidak signifikan.

Penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yang dilakukan Trang (2013); Sari (2014); Jamaludin (2017); Alamsyah dan Utomo (2018), semua menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Berbeda dengan temuan tersebut, peneliti Utomo, Saragih (2017), berkesimpulan berbeda, yaitu pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai tidak signifikan.

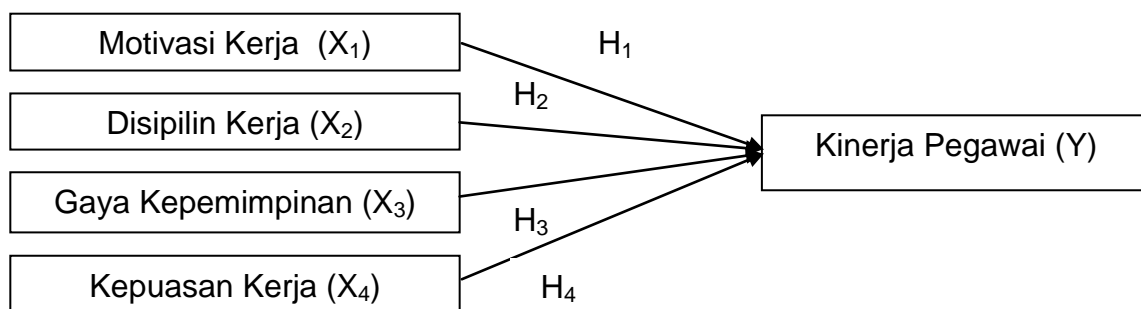
Penelitian tentang faktor kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai oleh Suwardi dan Utomo (2011), terdapat pengaruh yang signifikan antara dua variabel tersebut di atas. Sedangkan Sopiah (2008) pengaruh variabel kepuasan kerja dengan kinerja pegawai bisa berupa pengaruh yang positif dan bisa juga negatif.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis signifikansi pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo.

Kerangka Pemikiran Teoritis

Kerangka penelitian yang dilakukan dapat digambarkan dalam skema yang ditunjukkan pada gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Keterangan:

1. Dalam penelitian ini variabel independen (bebas) terdiri dari motivasi kerja(X1), disiplin kerja (X2), gaya kepemimpinan(X3), kepuasan kerja (X4).
2. Dalam penelitian ini variabel dependen (terikat) adalah kinerja pegawai (Y).

LANDASAN TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Uno (2011:71) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar kecilnya pengaruh motivasi kerja pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Harlie (2010), Sriwidodo dan Haryanto (2010), Suwardi dan Utomo (2011), Setiawan (2013), Sari (2014), Kustriningsih, Minarsih dan Hasiholan (2016), menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasar uraian di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini:

H_1 = Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Wahyudi (2012:43) menyatakan bahwa semakin baik kedisiplinan seseorang karyawan, maka akan menunjukkan kinerja yang baik pula. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Harlie (2010), Wiratama dan Sintaasih (2013), Sari (2014), Pertiwi, Mansur dan Slamet (2018), Widodo, Alamsyah dan Utomo (2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_2 = Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo.

3. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Menurut Anggraini (2018), faktor-faktor gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi faktor-faktor gaya kepemimpinan yang diberikan maka akan semakin tinggi pula motivasi kerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh: Trang (2013), Jamaludin (2017), Pertiwi, Mansur dan Slamet (2018), Widodo, Alamsyah dan Utomo (2018) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_3 = Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo.

4. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Priansa (2014:291) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suwardi dan Utomo (2011) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_4 = Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten

Ponorogo berjumlah 78 orang pegawai. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, uji instrumen penelitian (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, uji normalitas), analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Gambaran umum responden berdasarkan jenis kelamin ditunjukkan pada Tabel 1, berdasarkan tingkat pendidikan ditunjukkan pada Tabel 2 dan berdasarkan umur ditunjukkan pada Tabel 3. Pada Tabel 1 diketahui bahwa laki-laki lebih mendominasi sebagai responden yaitu sebesar 82,1%, sedangkan perempuan sebesar 17,9%.

Tabel 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Kelompok Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase
1.	Laki-laki	64	82,1%
2.	Perempuan	14	17,9%
	Jumlah	78	100,0%

Sumber: Data primer yang diolah, 2020.

Pada Tabel 2 diketahui bahwa mayoritas responden berada pada rentang usia 41 sampai 50 tahun sebanyak 56,4%, berusia 51 sampai 60 tahun sebanyak 29,5% dan berusia 31 sampai 40 tahun sebanyak 14,1%.

Tabel 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

No	Kelompok Usia	Jumlah (Orang)	Persentase
1	51 - 60	23	29,5%
2	41 - 50	44	56,4%
3	31 - 40	11	14,1%
	Jumlah	78	100,0%

Sumber: Data primer yang diolah, 2020.

Pada Tabel 3 diketahui bahwa responden sebagian besar memiliki tingkat pendidikan S1 dan SMA/ sederajat yaitu sebanyak 26 responden atau 33,3%, diikuti tingkat pendidikan SMP/ sederajat sebanyak 23 responden atau 29,5% dan tingkat pendidikan pasca sarjana sebanyak 3 responden atau 3%.

Tabel 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase
1	SMP/ sederajat	23	29,5%
2	SMA/ sederajat	26	33,3%
3	Sarjana	26	33,3%
4	Pasca Sarjana	3	3,9%
	Jumlah	78	100,0%

Sumber: Data primer yang diolah, 2020.

Uji Instrumen Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa dari 8 item pernyataan memiliki signifikansi lebih kecil 0,05 sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid dalam menjelaskan variabel motivasi kerja dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Pernyataan	r_{hitung}	Sig.	Keterangan
X1-1	0,786	0,000	Valid
X1-2	0,786	0,000	Valid
X1-3	0,745	0,000	Valid
X1-4	0,720	0,000	Valid
X1-5	0,630	0,000	Valid
X1-6	0,734	0,000	Valid
X1-7	0,727	0,000	Valid
X1-8	0,647	0,000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Uji validitas variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa dari 6 item pernyataan memiliki signifikansi lebih kecil 0,05 sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid dalam menjelaskan variabel disiplin kerja dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Pernyataan	r_{hitung}	Sig.	Keterangan
X2-1	0,603	0,000	Valid
X2-2	0,723	0,000	Valid
X2-3	0,746	0,000	Valid
X2-4	0,788	0,000	Valid
X2-5	0,660	0,000	Valid
X2-6	0,891	0,000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2020.

Uji validitas variabel gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa dari 7 item pernyataan memiliki signifikansi lebih kecil 0,05 sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid dalam menjelaskan variabel gaya kepemimpinan dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 6. Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Pernyataan	r_{hitung}	Sig.	Keterangan
X3-1	0,607	0,000	Valid
X3-2	0,590	0,000	Valid
X3-3	0,592	0,000	Valid
X3-4	0,683	0,000	Valid
X3-5	0,539	0,000	Valid
X3-6	0,686	0,000	Valid
X3-7	0,616	0,000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2020.

Uji validitas variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa dari 10 item pernyataan memiliki signifikansi lebih kecil 0,05 sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid dalam menjelaskan variabel kepuasan kerja dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 7. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Pernyataan	r_{hitung}	Sig.	Keterangan
X4-1	0,616	0,000	Valid
X4-2	0,734	0,000	Valid
X4-3	0,537	0,000	Valid
X4-4	0,799	0,000	Valid
X4-5	0,635	0,000	Valid
X4-6	0,708	0,000	Valid
X4-7	0,827	0,000	Valid
X4-8	0,797	0,000	Valid
X4-9	0,645	0,000	Valid
X4-10	0,720	0,000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2020.

Uji validitas variabel kinerja pegawai menunjukkan bahwa dari 6 item pernyataan memiliki signifikansi lebih kecil 0,05 sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid dalam menjelaskan variabel kinerja pegawai dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 8. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Pernyataan	r_{hitung}	Sig.	Keterangan
Y-1	0,732	0,000	Valid
Y-2	0,651	0,000	Valid
Y-3	0,771	0,000	Valid
Y-4	0,749	0,000	Valid
Y-5	0,717	0,000	Valid
Y-6	0,630	0,000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2020.

Uji reliabilitas pada penelitian ini menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 9. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,866	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,828	0,60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X3)	0,723	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X4)	0,885	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,782	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2020.

Berdasar Tabel 9 dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Hasil uji reliabilitas kuesioner variabel motivasi kerja

menunjukkan nilai 0,866. Hal ini berarti item ini memberikan indikasi reliabel. Nilai 0,866 dapat diartikan bahwa kuesioner variabel motivasi kerja memiliki kemampuan konsistensi sebesar 86,6% apabila pengukuran diulang. Hasil uji reliabilitas kuesioner variabel disiplin kerja menunjukkan nilai 0,828. Hal ini berarti item ini memberikan indikasi reliabel. Nilai 0,828 dapat diartikan bahwa kuesioner variabel disiplin kerja memiliki kemampuan konsistensi sebesar 82,8% apabila pengukuran diulang. Hasil uji reliabilitas kuesioner variabel gaya kepemimpinan menunjukkan nilai 0,723. Hal ini berarti item ini memberikan indikasi reliabel. Nilai 0,723 dapat diartikan bahwa kuesioner variabel gaya kepemimpinan memiliki kemampuan konsistensi sebesar 72,3% apabila pengukuran diulang. Hasil uji reliabilitas kuesioner variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai 0,885. Hal ini berarti item ini memberikan indikasi reliabel. Nilai 0,885 dapat diartikan bahwa kuesioner variabel kepuasan kerja memiliki kemampuan konsistensi sebesar 88,5% apabila pengukuran diulang. Hasil uji reliabilitas kuesioner variabel kinerja menunjukkan nilai 0,782. Hal ini berarti item ini memberikan indikasi reliabel. Nilai 0,782 dapat diartikan bahwa kuesioner variabel kinerja memiliki kemampuan konsistensi sebesar 78,2% apabila pengukuran diulang.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dari penelitian ini menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 10. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Multikolinearitas	Nilai tolerance: 0,964; 0,953; 0,882; 0,857 Nilai VIF: 1,038; 1,049; 1,134; 1,166	Tidak ada multikolinearitas
Autokorelasi	Sig. 0,171 > 0,05	Terbebas dari masalah autokorelasi
Heteroskedastisitas	Sig. 0,065; 0,274; 0,051; 0,205 > 0,05	Tidak ada heteroskedastisitas
Normalitas	0,690 > 0,05	Residual berdistribusi normal

Sumber: Data primer yang diolah, 2020.

Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda dari penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 11. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,908	3,845		1,536	0,129
Motivasi kerja (X ₁)	-0,080	0,073	-0,096	-10,094	0,278
Disiplin kerja (X ₂)	0,176	0,088	0,174	1,999	0,050
Gaya kepemimpinan (X ₃)	0,150	0,074	0,187	2,041	0,045
Kepuasan kerja (X ₄)	0,341	0,056	0,556	6,032	0,000
Uji F	17,708				0,000
Adjusted R Square	0,485				

Sumber: Data primer yang diolah, 2020.

Hasil regresi berganda di atas dapat dijabarkan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = 5,908 - 0,080 X_1 + 0,176 X_2 + 0,150 X_3 + 0,341 X_4$$

Interpretasi analisis regresi linear berganda:

$a = 5,908$ bertanda positif, berarti apabila variabel bebas (motivasi kerja, disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja) sama dengan nol (0) maka kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo adalah positif.

$b_1 = -0,080$ bertanda negatif, artinya jika variabel motivasi kerja meningkat maka kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo akan menurun dengan asumsi variabel disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja tetap.

$b_2 = 0,175$ bertanda positif, artinya jika variabel disiplin kerja meningkat maka kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo juga akan meningkat dengan asumsi variabel motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja tetap.

$b_3 = 0,150$ bertanda positif, artinya jika variabel gaya kepemimpinan meningkat maka kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo juga akan meningkat dengan asumsi motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja tetap.

$b_4 = 0,341$ bertanda positif, artinya jika variabel kepuasan kerja meningkat maka kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo juga akan meningkat dengan asumsi motivasi kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan tetap.

Uji t (uji signifikansi)

Hasil uji t pengaruh variabel motivasi kerja diperoleh p value (0,278) > 0,05 sehingga motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo sehingga H_1 tidak terbukti kebenarannya. Hasil uji t pengaruh variabel disiplin kerja diperoleh p value (0,050) = 0,05 sehingga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo sehingga H_2 terbukti kebenarannya. Hasil uji t pengaruh variabel gaya kepemimpinan diperoleh p value (0,045) < 0,05 sehingga gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo sehingga H_3 terbukti kebenarannya. Hasil uji t pengaruh variabel kepuasan kerja diperoleh p value (0,000) < 0,05 sehingga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo sehingga H_4 terbukti kebenarannya.

Uji F (uji ketepatan model)

Hasil uji F diperoleh nilai F hitung 17,708 dengan p value 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak berarti model regresi tepat dalam memprediksi pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,485 yang artinya besar pengaruh variabel motivasi kerja, disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo sebesar 48,5%, sedangkan sisanya 51,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, misalnya lingkungan kerja dan kompensasi.

IMPLIKASI KEBIJAKAN

Studi ini mengembangkan dan menjelaskan pola pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai yang berkaitan dengan teori manajemen sumber daya manusia. Temuan pada pengembangan model secara integratif memberikan implikasi teori tentang pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo menggunakan analisis sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo sehingga demi tercapainya kinerja pegawai tersebut pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo harus lebih meningkatkan motivasi terhadap pegawainya.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo sehingga dalam hal ini semakin tinggi disiplin pegawai akan secara otomatis berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo.
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo sehingga dalam hal ini semakin tinggi kemampuan pimpinan dalam bersikap, berkomunikasi dan berinteraksi untuk mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan bawahan akan secara otomatis berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo.
4. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap pegawai sehingga dalam hal ini semakin tinggi kepuasan pegawai akan secara otomatis berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Responden dalam penelitian ini berjumlah 78 orang pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo. Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan pengujian telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan model regresi linear berganda, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo. Berdasarkan analisis koefisien determinasi yang telah disesuaikan (*Adjusted R Square*) 48,5% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Amilin, Rosita Dewi. 2008. "Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik dengan Role Stress sebagai Variabel Moderating". *JAAI*. Volume 12 No 1.
- Darsono, Siswandoko. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Nusantara Consulting. Jakarta.

- Ghozali. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Harlie, M. 2010. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan". *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Volume 11. No 2.
- Mangkunegara. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan 10. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Maryadi. 2012. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Guru SD di Kecamatan Tenganan Kabupaten Semarang". *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Volume 1. No. 2
- Mathis, Jackson. 2009. *Human Resource Management*. Edisi 10. Salemba Empat. Jakarta.
- Murty, Hudiwinarsih. 2012. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi". *The Indonesian Accounting Review*. Volume 2. No 2.
- Nur Rofi, Ahmad. 2012. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang". *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan*. Volume 3. No 1.
- Prawatya, Raharjo. 2012. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) di Krai Purwodadi". *Diponegoro Journal of Management*. Volume 1. No 1.
- Ria Setyawati, Ni Made. Suartana, I Wayan. 2014. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja yang berdampak pada Kinerja Keuangan". *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. Volume 6. No 1.
- Rivai, Veithzal. Sagala, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke Praktik*. Rajawali Press. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (2 ed)*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sandy, Dewi. 2013. "Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara)". *Jurnal EMBA*. Volume 1. No 3.
- Sriwidodo, Haryanto. 2010. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo". *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Volume 4. No 1.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Suharyadi, Purwanto. 2009. *Statistika*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sulistiyani, Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*". Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Suwardi, Joko Utomo. 2011. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Setda Kabupaten Pati)". *Jurnal Analisis Manajemen*. Volume 5. No 1.
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Pustaka Setia. Bandung.
- Usman, Husaini. 2010. *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Bumi Aksara, Jakarta.