

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA DINAS LINGKUNGAN
HIDUP DAN KEHUTANAN DAERAH ISTIMEWA
YOGYAKARTA**

Disusun Oleh:
Moh. Bustomi
Email: Bustomi.bumber@gmail.com
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Ahmad Dahlan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Motivasi kerja, Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Daerah Istimewa Yogyakarta. Populasi dalam penelitian yaitu keseluruhan karyawan Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Daerah Istimewa Yogyakarta sebanyak 110 karyawan, sedangkan sampel yang di dapat dari hasil penyebaran kuesioner sebanyak 98 karyawan. Teknik pengambilan sampelnya yaitu sampel jenuh, sehingga seluruh karyawan menjadi sampel penelitian. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan SPSS versi 20.

Hasil secara parsial dari penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sedangkan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian lain secara simultan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Motivasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of Transformational Leadership Style, Organizational Culture and Work Motivation, on Employee Performance at the Environment and Forestry Service of the Special Region of Yogyakarta. The population in the study was the total employees of the Environment and Forestry Service of the Special Region of Yogyakarta as many as 110 employees, while the sample obtained from the results of the distribution of questionnaires was 98 employees. The sampling technique is a saturated sample, so that all employees become research samples. The data analysis method uses multiple linear regression analysis with SPSS version 20.

The partial results of this study show that Transformational Leadership Style has a significant effect on Employee Performance, Organizational Culture has no influence on Employee Performance while Work Motivation has a significant effect on Employee Performance. The results of other studies simultaneously Transformational Leadership Style, Organizational Culture and Work Motivation have a significant effect on Performance.

Keywords: Transformational Leadership, Organizational Culture, Motivation, Employee Performance.

LATARBELAKANG

Yogyakarta merupakan kota yang beragam dengan kebudayaan, wisata, dan pendidikan sehingga Yogyakarta merupakan wilayah maju dan berkembang. Penduduk Yogyakarta dari tahun ke tahun semakin meningkat yang membuat kegiatan sosial memiliki intensitas yang tinggi. Banyaknya kegiatan sosial masyarakat membuat pencemaran lingkungan semakin tinggi yang dapat mempengaruhi kesehatan masyarakat.

Yogyakarta juga merupakan tempat wisata dan pendidikan yang terus mengalami perkembangan dalam penyediaan sarana prasarana pendidikan maupun wisata. Jumlah kendaraan semakin meningkat secara signifikan sehingga membuat pencemaran udara menjadi tinggi.

Udara, air dan tanah merupakan sumber daya dan yang diperlukan oleh manusia dalam menjalani kehidupan. Disisi lain ketiga sumber daya ini cenderung mengalami pencemaran atau kerusakan akibat dampak negatif dari aktivitas pembangunan yang dilakukan manusia serta peningkatan jumlah penduduk yang membuat kebutuhan air yang tinggi baik secara kualitas maupun kuantitas.

Upaya pengendalian dan dan pencemaran lingkungan merupakan prioritas dari Dinas Lingkungan Hidup, lingkungan hidup harus dijaga dan dikelola lebih baik lagi agar kerusakan bisa diatasi, sehingga tercipta lingkungan yang asri dan harmonis. Daerah Istimewa Yogyakarta memiliki kewenangan dalam mempertanggungjawabkan pengelolaan hutan serta lingkungan hidup yaitu pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Daerah Istimewa Yogyakarta (DLHK DIY). Kinerja sumber daya manusia di DLHK DIY memiliki peran yang sangat penting agar tercapai dalam pengelolaan hutan yang ada di DIY.

Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan DIY bagian dari perangkat daerah yang memiliki peran meningkatkan sinergi dan efektivitas supaya tata kelola lingkungan hidup yang berkualitas serta tata kelola hutan yang lestari dimana aspek yang perlu di benahi yaitu alih fungsi lahan, pencemaran air, pengelolaan sampah, kerusakan hutan akibat penebangan tanpa izin, resolusi permasalahan tunjral hutan, serta penyediaan bibit yang berkualitas (<https://dlhk.jogjapro.go.id>).

Karyawan DLHK DIY sebagai roda penggerak dalam menjalankan tugas dan fungsi organisasi, oleh karenanya karyawan harus memiliki akal, sifat dan tindak tanduk yang beraneka ragam yang sangat penting karena sumbangsih yang diberikan sangat besar terhadap organisasi.

Sumber daya manusia merupakan orang-orang yang berada dalam organisasi, sebagai aset yang sangat penting bagi organisasi, sumber daya manusia harus memberikan kontribusi yang signifikan bagi perusahaan, oleh karena itu harus dikelola dengan baik. Rahadi (2014) dalam (Kusuma, dan Rahardja 2018:1) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu yang mengajari cara mengatur hubungan dan perannya yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien serta dapat digunakan dengan maksimal dalam mencapai tujuan bersama perusahaan.

Kepemimpinan dalam pengelolaan sumber daya manusia sangat berperan untuk mempengaruhi kinerja dari karyawan. Bagaimana seorang pemimpin dalam menjalin hubungan dengan pekerjanya, bagaimana mereka mengembangkan dan memberdayakan pekerjanya serta memberikan penghargaan terhadap pekerja yang berprestasi sangat mempengaruhi sumber daya manusia yang menjadi bawahannya (Wibowo, 2013). Wirawan (2013) menyatakan gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi sikap, perilaku dan sebagainya bagi para pengikutnya. Pengertian pola perilaku bukan dalam bentuk yang tetap (*statis*) akan tetapi dalam bentuk yang berubah-ubah (*dinamis*). Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat berubah-ubah tergantung pada kuantitas dan kualitas para pengikutnya serta situasi dan budaya sistem sosialnya. pola

perilaku atau gaya yang digunakan pemimpin dapat berbeda-beda dalam mempengaruhi para pengikutnya

Robbins dalam Sanjaya (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang dapat memberikan perhatiannya terhadap suatu permasalahan yang di temukan oleh pengikutnya dan kebutuhan akan setiap perkembangan pengikutnya dengan memberikan dorongan semangat untuk mencapai tujuannya. Hasibuan (2016) menyatakan gaya kepemimpinan transformasional merupakan perilaku pimpinan dalam mempengaruhi bawahan dengan tujuan mau bekerja secara produktif dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Firman Allah dalam Al-Qur'an dalam memimpin suatu kaum

وَإِذِ ابْتَلَىٰ إِبْرَاهِيمَ رَبُّهُ بِكَلِمَاتٍ فَأَتَمَّهُنَّ ۖ قَالَ إِنِّي جَاعِلُكَ لِلنَّاسِ إِمَامًا ۚ قَالَ وَمِنْ ذُرِّيَّتِي ۖ قَالَ لَا يَنَالُ عَهْدِي الظَّالِمِينَ

Artinya : Dan (ingatlah), ketika Ibrahim diuji Tuhannya dengan beberapa kalimat (perintah dan larangan), lalu Ibrahim menunaikannya. Allah berfirman: "Sesungguhnya Aku akan menjadikanmu imam bagi seluruh manusia". Ibrahim berkata: "(Dan saya mohon juga) dari keturunanku". Allah berfirman: "Janji-Ku (ini) tidak mengenai orang yang zalim".(Qur'an Surah Al-Baqarah Ayat 124)

Budaya organisasi juga memiliki pengaruh dalam kinerja karyawan, dalam mewujudkan budaya organisasi yang tepat dalam suatu organisasi, maka dibutuhkan adanya dukungan serta partisipasi dari seluruh anggota yang terlibat dalam organisasi tersebut. Wibowo (2013) menyatakan bahwa Budaya organisasi adalah nilai-nilai dan norma-norma bersama yang terdapat dalam suatu organisasi dan mengajarkan kepada pekerja yang datang. Definisi ini menunjukkan bahwa organisasi menyangkut keyakinan-keyakinan dan perasaan bersama dalam perusahaan, dan juga keteraturan dalam berperilaku serta proses historis untuk meneruskan nilai-nilai dan norma dalam yang berlaku dalam perusahaan.

Kinerja karyawan tidak terlepas dari motivasi, Mangkunegara (2017:93) menyatakan motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi.

Objek penelitian ini dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY. DLHK DIY memiliki karyawan sebanyak 110 orang. Dalam peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 59 Tahun 2018 pasal 4 DLHK DIY bertugas membantu gubernur melaksanakan urusan pemerintahan bidang lingkungan hidup dan pemerintahan bidang kehutanan (<https://dlhk.jogjapro.go.id>).

Kinerja sumber daya manusia yang ada pada DLHK DIY harus terus ditingkatkan secara optimal dalam menjalankan tugasnya supaya sasaran-sasaran dapat tercapai dalam pengelolaan serta melestarikan lingkungan hidup yang ada di Yogyakarta dengan mengatasi masalah-masalah diantaranya sebagai berikut :

1. Menurunnya kualitas air
2. Menurunnya kualitas udara di daerah perkotaan
3. Tingginya timbulan sampah
4. Rendahnya tingkat ketaatan lingkungan
5. Alih fungsi lahan (<https://dlhk.jogjapro.go.id>).

Peneliti tertarik melakukan penelitian kembali tentang kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi kerja mengacu pada beberapa peneliti yang melakukan penelitian terdahulu. Kusuma, dan Rahardja (2018), dan juga Sasongko Dkk (2021) dimana hasil penelitian menyebutkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan.

Secara umum hasil penelitian mengenai budaya organisasi terhadap kinerja adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Cahyani, Herawati dan Septyarini (2021) yang menyebutkan bahwa hasil

yang didapatkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian yang berbeda dihasilkan oleh Gita dan Yuniawan (2016) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT. BPR Arta Utama.

Terkait penelitian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ada dua hasil yang berbeda. Pertama, Putri dan Kustini (2021) menyatakan bahwa berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, menunjukkan kesimpulan tidak mempunyai pengaruh. Dengan demikian motivasi kerja yang diberikan kepada pegawai tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pelayanan. Namun hasil yang berbeda ditunjukkan oleh peneliti Gita dan Yuniawan (2016). Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dari latar belakang masalah yang diuraikan tersebut diatas, maka peneliti melakukan analisis mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Daerah Istimewa Yogyakarta.

RUMUSAN MASALAH

Rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada DLHK DIY?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada DLHK DIY?
3. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada DLHK DIY?
4. Apakah gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada DLHK DIY?

.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Istilah kinerja sering kita dengar dan sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam pengembangannya untuk sumber daya manusia, karyawan sangat dibutuhkan agar memiliki kinerja yang tinggi demi mencapai berhasilnya tujuan perusahaan atau organisasi. Mangkunegara (2017:67) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan ataupun organisasi.

Kepemimpinan Transformasional

Robbins dan Judge (2017:261) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan para pemimpin yang memberikan motivasi para pengikut untuk melaksanakan serta mengelola kepentingan mereka sendiri untuk kepentingan organisasi. Suwanto (2019:107) menyatakan kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mempengaruhi pegawai yang membuat pegawai merasa percaya diri, loyal, bangga dan hormat kepada pemimpinnya serta membuat pegawai termotivasi melakukan yang lebih baik dari yang diharapkan.

Budaya Organisasi

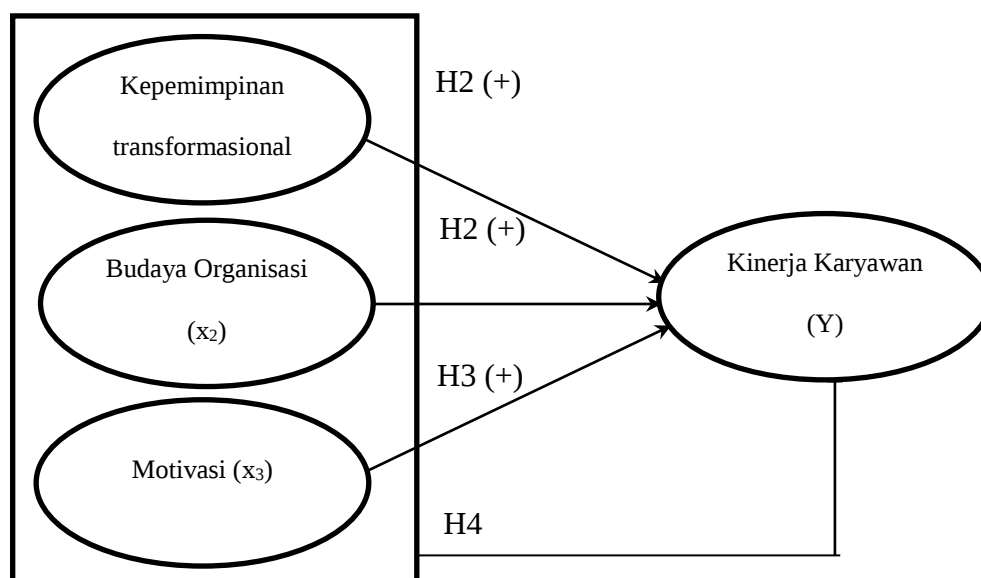
Robbins dan Judge (2016:355) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya telah menjadi konsep penting dalam memahami masyarakat dan kelompok manusia untuk waktu yang panjang. Budaya dalam arti

antropologi dan sejarah adalah inti dari kelompok dan masyarakat yang berbeda mengenai cara pandang anggotanya yang saling berinteraksi dengan orang luar serta bagaimana mereka menyelesaikan apa yang dilakukannya (Rivai dan Mulyadi, 2013).

Motivasi

Motivasi merupakan faktor penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu merubah tingkah laku manusia atau individu untuk menuju pada hal yang lebih baik untuk dirinya sendiri. Mangkunegara (2017:93) menyatakan bahwa motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah serta tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Sutrisno (2013:109) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu faktor yang membuat orang melakukan sesuatu yang dilakukan, oleh karena itu motivasi sering kali di kaitkan sebagai daya dorong perilaku seseorang.

RERANGKA PENELITIAN



Gambar 1
Model Penelitian

Berdasarkan gambar 1 sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H₁ = kepemimpinan Transformasional berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H₂ = Budaya Organisasi berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H₃ = Motivasi Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H₄ = Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Motivasi kerja berpengaruh Signifikan bersama-sama secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

METODA PENELITIAN

Populasi dan penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *convenient sampling*, sehingga yang menjadi sampel adalah karyawan DLHK DIY yang menjawab item pertanyaan kuesioner yang berikan. Berdasarkan Teknik pengambilan sampel tersebut, maka sampel dalam penelitian ini karyawan DLHK DIY sebanyak 110 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang dibagikan secara kepada responden penelitian yaitu karyawan DLHK DIY sebanyak 110 orang. Pengukuran jawaban kuesioner yang digunakan adalah skala likert dengan 5 pilihan jawaban yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Regresi Linier Berganda.

HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas

a. Variabel Kepemimpinan Transformatif (X₁)

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transformatif (X₁)

Item Kuesioner	R Tabel	R Hitung	Keterangan
Variabel Kepemimpinan Transformatif Pertanyaan 1	0,1986	0,637	Valid
Variabel Kepemimpinan Transformatif Pertanyaan 2	0,1986	0,752	Valid
Variabel Kepemimpinan Transformatif Pertanyaan 3	0,1986	0,766	Valid
Variabel Kepemimpinan Transformatif Pertanyaan 4	0,1986	0,769	Valid
Variabel Kepemimpinan Transformatif Pertanyaan 5	0,1986	0,771	Valid

Sumber: Data Primer, 2023

Tabel 1. menunjukkan hasil Uji Validitas variabel Kepemimpinan Transformatif memiliki nilai r hitung > r tabel. Berdasarkan hasil tersebut untuk 5 item pertanyaan yang dipakai variabel gaya kepemimpinan dapat dinyatakan valid.

b. Variabel Budaya Organisasi (X₂)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X₂)

Item Kuesioner	R Tabel	R Hitung	Keterangan
Variabel Budaya Organisasi Pertanyaan 1	0,1986	0,719	Valid
Variabel Budaya Organisasi Pertanyaan 2	0,1986	0,693	Valid
Variabel Budaya Organisasi Pertanyaan 3	0,1986	0,598	Valid
Variabel Budaya Organisasi Pertanyaan 4	0,1986	0,716	Valid
Variabel Budaya Organisasi Pertanyaan 5	0,1986	0,687	Valid
Variabel Budaya Organisasi Pertanyaan 6	0,1986	0,718	Valid
Variabel Budaya Organisasi Pertanyaan 7	0,1986	0,684	Valid
Variabel Budaya Organisasi Pertanyaan 8	0,1986	0,584	Valid

Sumber: Data Primer, 2023

Tabel 2. menunjukkan hasil Uji Validitas variabel budaya organisasi memiliki nilai r hitung yang ditentukan lebih besar dari r tabel, berdasarkan hasil uji validitas yang ditunjukkan pada tabel 4.6, untuk delapan pertanyaan yang digunakan, dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi adalah valid.

c. Variabel Motivasi Kerja (X_3)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_3)

Item Kuesioner	R Tabel	R Hitung	Keterangan
Variabel Motivasi Kerja Pertanyaan 1	0,1986	0,717	Valid
Variabel Motivasi Kerja Pertanyaan 2	0,1986	0,793	Valid
Variabel Motivasi Kerja Pertanyaan 3	0,1986	0,809	Valid
Variabel Motivasi Kerja Pertanyaan 4	0,1986	0,787	Valid
Variabel Motivasi Kerja Pertanyaan 5	0,1986	0,517	Valid
Variabel Motivasi Kerja Pertanyaan 6	0,1986	0,752	Valid
Variabel Motivasi Kerja Pertanyaan 7	0,1986	0,674	Valid
Variabel Motivasi Kerja Pertanyaan 8	0,1986	0,586	Valid
Variabel Motivasi Kerja Pertanyaan 9	0,1986	0,645	Valid

Sumber: Data Primer, 2023

Tabel 3 menunjukkan hasil Uji Validitas variabel motivasi kerja memiliki nilai r hitung $>$ r tabel. Berdasarkan hasil tersebut untuk 9 item pertanyaan yang dipakai variabel Motivasi Kerja dapat dinyatakan valid.

d. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item Kuesioner	R Tabel	R Hitung	Keterangan
Variabel Kinerja Karyawan Pertanyaan 1	0,1986	0,711	Valid
Variabel Kinerja Karyawan Pertanyaan 2	0,1986	0,744	Valid
Variabel Kinerja Karyawan Pertanyaan 3	0,1986	0,784	Valid
Variabel Kinerja Karyawan Pertanyaan 4	0,1986	0,659	Valid
Variabel Kinerja Karyawan Pertanyaan 5	0,1986	0,590	Valid
Variabel Kinerja Karyawan Pertanyaan 6	0,1986	0,645	Valid
Variabel Kinerja Karyawan Pertanyaan 7	0,1986	0,647	Valid

Sumber: Data Primer, 2023

Tabel 4 menunjukkan hasil Uji Validitas variabel motivasi kerja memiliki nilai r hitung $>$ r tabel. Berdasarkan hasil tersebut untuk 7 item pertanyaan yang dipakai variabel Kinerja Karyawan dapat dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas ialah alat uji yang dipakai mengukur jawaban responden konsisten atas kuesioner yang diberikan. Mengukur reliabel atau konsisten jawaban responden dengan memakai nilai *Cronbach Alpha*, sehingga apabila nilai *Cronbach Alpha* diatas nilai minimum 0,60 berarti jawaban responden reliabel atau konsisten dalam suatu penelitian (Ghozali, 2016: 46). Data Uji Reliabilitas yang didapat sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Nilai Minimum	Cronbach Alpha (A)	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X_1)	0,60	0,790	Reliabel
Budaya Organisasi (X_2)	0,60	0,766	Reliabel
Motivasi Kerja (X_3)	0,60	0,771	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,60	0,772	Reliabel

Sumber: Data Primer, 2023

Tabel 5. sebelumnya menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,60 nilai minimum, sehingga seluruh pernyataan yang ada pada variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel atau konsisten.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berpengaruh positif atau negatif. Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X + b_2X + b_3X + e$$

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefesien	T hitung	T tabel	Keputusan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X ₁)	0,186	2,413	1,98552	H ₁ Diterima
Budaya Organisasi (X ₂)	0,153	1,684	1,98552	H ₂ Ditolak
Motivasi Kerja(X ₃)	0,328	4,322	1,98552	H ₃ Diterima
Variabel dependen = Kinerja Karyawan				
Konstanta = 1,484				
Adjusted R square = 0,438				
F table = 0,000				

Sumber: Data Primer, 2023

Hasil perhitungan diatas yang menggunakan aplikasi SPSS Statistik 21 diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,484 + 0,186X_1 + 0,153X_2 + 0,328X_3 + e$$

Hasil persamaan regresi linier berganda di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstan yang didapat sebesar 1,484 jika nilai dari variabel independen X₁, X₂ dan X₃ dimisalkan 0 maka nilai dari Kinerja Karyawan adalah 10,385.
- Nilai koefisien dari Kepemimpinan Transformasional adalah sebesar 0,186 jika ada penambahan setiap satu satuan pada variabel X₁ (Kepemimpinan Transformasional) maka akan mampu meningkatkan variabel Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,186.
- Nilai koefisien dari Budaya Organisasi adalah sebesar 0,153. Jika ada penambahan setiap satuan variabel X₂ (Budaya Organisasi) maka akan mampu meningkatkan variabel Y (Kinerja Karyawan) sebesar 0,153.
- Nilai koefisien dari Motivasi Kerja adalah sebesar 0,328. Jika ada penambahan setiap satuan variabel X₃ (Motivasi Kerja) maka akan mampu meningkatkan variabel Y (Kinerja Karyawan) sebesar 0,328.

1) Uji T

Uji t dilakukan untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lain bersifat konstan. Uji t juga dilakukan untuk membuat sebuah hipotesis.

Tabel 7. Hasil Signifikansi Uji t

Variabel	T hitung	t tabel	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	2,420	1,98552	Hipotesis diterima
Budaya Organisasi	1,676	1,98552	Hipotesis ditolak
Motivasi Kerja	4,328	1,98552	Hipotesis diterima

Sumber:Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel hasil uji signifikansi uji t diatas peneliti dapat menjelaskan sebagai berikut ini:

a) Variabel Kepemimpinan Transformasional

Hasil uji t hitung pada variabel Kepemimpinan Transformasional mendapat nilai sebesar 2,420 dengan nilai t tabel sebesar 1,98552 dan dijelaskan bahwa $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $2,420 > 1,98552$, berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa H_1 diterima. Sehingga Variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada DLHK DIY.

b) Variabel Budaya Organisasi

Hasil uji t hitung pada variabel Budaya Organisasi mendapat nilai sebesar 1,676 dengan nilai t tabel sebesar 1,98552 dan dijelaskan bahwa $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau $1,676 < 1,98552$ berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa H_0 diterima. Dapat diartikan bahwa variabel Budaya Organisasi (X_2) tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada DLHK DIY.

c) Variabel Motivasi Kerja

Hasil uji t hitung pada variabel Motivasi Kerja mendapat nilai sebesar 4,328 dengan nilai t tabel sebesar 1,98552 dan dijelaskan bahwa $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $4,328 > 1,98552$, berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa H_3 diterima. Sehingga dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja (X_3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada DLHK DIY.

2) Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat signifikansi dari pengaruh independen secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen.

Tabel 8. Hasil Signifikansi Uji F

F	Sig.
24.415	0.000 ^b

Sumber: Data Primer, 2023

Hasil Uji Simultan atau Uji F didapat F hitung sebesar 24,415 dengan nilai F tabel sebesar 2,70144. Dilihat dari hasil tersebut nilai F hitung $>$ F tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Daerah Istimewa Yogyakarta.

3) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen, jika nilai R^2 kecil maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen terbatas.

Tabel 4.1 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square
0.662 ^a	0.438

Sumber: Data Primer, 2023

Hasil uji koefisien determinasi R square (R^2) diatas mendapat nilai sebesar 0,438 yang dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 43,8%, sedangkan sisanya 56,2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Daerah Istimewa Yogyakarta” didapat sebuah hasil sebagai berikut:

1. Hasil uji t pada penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Daerah Istimewa Yogyakarta” mendapatkan hasil yang sama di setiap variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen.

Hasil uji t hitung pada variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) mendapat nilai sebesar 2,420 dengan nilai t tabel sebesar 1,98552 dan dijelaskan bahwa t hitung > t tabel atau $2,420 > 1,98552$, berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Dapat diartikan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian Suci dan Wimba (2022), yang membuktikan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil uji t hitung pada variabel Budaya Organisasi (X_2) mendapat nilai sebesar 1,676 dengan nilai t tabel sebesar 1,98552 dan dijelaskan bahwa t hitung < t tabel atau $1,676 < 1,98552$, berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa H_0 diterima dan H_2 ditolak. Dapat diartikan bahwa variabel Budaya Organisasi (X_2) tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil uji t hitung pada variabel Motivasi Kerja (X_3) mendapat nilai sebesar 4,328 dengan nilai t tabel sebesar 1,98552 dan dijelaskan bahwa t hitung > t tabel atau $4,328 > 1,98552$, berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa H_a diterima. Dapat diartikan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil dari penelitian ini sejalan penelitian Sugiono dan Rachmawati (2019) yang membuktikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Adanya pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Daerah Istimewa Yogyakarta. Uji F didapat F hitung sebesar 24,415. Dapat disimpulkan Kepemimpinan Transformasional (X_1), Budaya Organisasi (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil dari penelitian ini sesuai penelitian Putra, dkk (2023), yang membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) pada penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Daerah Istimewa Yogyakarta” mendapatkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) diatas mendapat nilai

sebesar 0,438 yang dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh variabel Kepemimpinan Transformatif (X₁), Budaya Organisasi (X₂) dan Motivasi Kerja (X₃) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 43%, sedangkan sisanya 66,2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Daerah Istimewa Yogyakarta” maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian hipotesis diterima bahwa bahwa Kepemimpinan Transformatif memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan DLHK DIY. Kepemimpinan Transformatif diterapkan pada DLHK DIY dimana pemimpin akan menginspirasi karyawan baik dengan ucapan maupun dengan tindakan, selain itu juga adanya kedekatan hubungan antara pemimpin dan karyawan untuk mencapai tujuan instansi. Jadi Kepemimpinan Transformatif memberikan pengaruh yang mendalam terhadap karyawan yang akan memberikan pengaruh yang positif terhadap Kinerja karyawan DLHK DIY.
2. Hasil dari penelitian ini bahwa hipotesis ditolak bahwa Budaya Organisasi tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dari karyawan DLHK DIY dikarenakan Budaya yang sudah terstruktur maupun tersistem dengan baik, karyawan DLHK DIY mentaati nilai-nilai serta norma yang ada dalam Instansi sehingga Karyawan terbiasa dalam hal-hal yang berkaitan dengan Budaya Organisasi pada Instansi. Sehingga budaya Organisasi bukan suatu dorongan maupun hambatan Karyawan dalam bekerja.
3. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwasannya adanya pengaruh positif Motivasi Kerja terhadap kinerja dari karyawan DLHK DIY dimana motivasi kerja memberikan daya penggerak yang akan menciptakan kegairahan kerja karyawan yang akan membuat karyawan bekerja secara efektif dan membuat Kinerja karyawan lebih optimal.
4. Kepemimpinan Transformatif, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama didapatkan adanya pengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan dimana ketiga Variabel ini biasa menjadi pertimbangan dasar acuan dalam meningkatkan karyawan yang ada di DLHK DIY.

KETERBATASAN

Penelitian yang dilakukan mengenai kinerja karyawan, maka didapatkan keterbatasan masalah dalam penelitian ini diharapkan menjadi perhatian penelitian berikutnya:

1. Hasil penelitian menunjukkan kemampuan independen dalam menjelaskan dependen hanya 55%, sehingga dapat dikategorikan moderat (Ghozali, 2016).
2. Hasil penelitian ini tidak dapat membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian maka didapat beberapa saran sebagai berikut:

1. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lainnya seperti Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Etos Kerja yang belum diteliti dalam penelitian ini sehingga dapat memberikan sebuah gambaran yang lebih luas mengenai faktor apa saja yang

- mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Saran bagi Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Daerah Istimewa Yogyakarta dimana penelitian ini menjadi informasi serta perhatian bahwa Variabel Kepemimpinan Transformatif, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja DLHK DIY.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Angelika, S. Marsella dan Yanuar. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Vizta Irama Sukses Di Jambi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*.3(6), hal. 541-547.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cahyani, Ika Aprilia, Jujuk Herawati dan Epsilandri Septyarini. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi D.I. Yogyakarta. *Jurnal Manajemen dan Sains*. 1(4), hal. 130-137.
- Firdaus. 2017. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Komunikasi, Bisnis dan Manajemen*. 1(1), hal. 86-9
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program Spss*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gita S. P., Robertus dan Ahyar Yuniawan. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. BPR Arta Utama Pekalongan). *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*. 2(12), hal. 161-170.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indriartoro, Nur dan Bambang Supomo. (2014). *Metodologi Penelitian Untuk Akuntansi Dan Manajemen (Edisi 1)*. Yogyakarta: BPFE.
- Kusuma, Galan dan Edy Rahardja. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PD. BPR BKK Taman Pemalang). *Diponegoro Journal of Management*.2(6), hal. 210-220..
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Munandar. 2016. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press)
- Njoo, Nyoman Anita. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Manajer Tingkat Menengah*. Other thesis. Semarang: Unika Soegijapranata.
- Priyono. 2010. *Manajemen sumber daya manusia*. Siduarjo: zifatama pulisher.
- Putra, Yudi Prasetya, Jajuk Herawati dan Episilandri Sepryarini. 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja

- Karyawan: Studi pada PT. Pandawa Mandiri CCTV Jogja. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis Syariah*. 5 (3), hal. 1189-1206.
- Putri, Pebiyola Rima, Kustini. 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Trias Sentosa, Tbk. *Jurnal Ilmiah Folkamma*. 5(1). Hal 19-27
- Ratnasari, Sri Langgeng dan Gandhi Sutjahjo. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi dan Bisnis*. 1 (4), hal. 593-602.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P, dan Timothy A. Judge. 2016. *Perilaku organisasi Edisi 16*. Jakarta: Selemba Empat.
- Sanjaya, S. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan BUMN di Kota Padang. *Jurnal Ekobistek*. 7(1), hal 81-88
- Sasongko, Ardityas Gema, Hairudinor, dan Muhammad Riduansyah Syafari. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Mining Support Division PT. Kaltim Prima Coal. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*.1(1-6), hal. 62-72.
- Sodikin, Dickdcik. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Paradigma Baru*. Jakarta Selatan: Selemba Empat.
- Suci, Kadek Marta dan I Gusti Ayu Wimba. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan The Miracle Villa Nusa Dua). *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*. 2 (4), hal 1096-1103.
- Sugiono, Edi dan Widia Rachmawati. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Padang, Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmu Manajemen*.1(1), hal. 57-69.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.
- Swanto.2019. *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. 2013. *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.

Wirawan. 2013. *Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Di unduh: <https://dlhk.jogjaprovo.go.id/storage/file/pegub DIY 59 2018.pdf>

Di unduh : <https://dlhk.jogjaprovo.go.id/ketugasan>[25>September 2020]