

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL MODERATING

(Studi Kasus Di Dinas Pertanian Tanaman Pangan,
Perkebunan Dan Kehutanan Kabupaten Karanganyar)

Oleh :
Mulyanto
STIE AUB SURAKARTA

Dyah Widayati
STIE AUB SURAKARTA

Abstract

This study aims to determine the influence of leadership, and work motivation on employee performance (patent studies Karanganyar). A hypothesis has been formulated is no significant influence on the performance leadership, motivation for performance, there is significant relationship between job satisfaction on performance.

This study is a survey with 65 people jumlah sampel. The method is simple random sample collection sampling. Data used are primary data collected through questionnaires, which were distributed to the respondents. The data was obtained was tested with test validity, reliability test, regression test, t test, F test, test R^2 and test the classic assumption

The first regression equation:

$$Y_1 = 7,104 + 0,718 X_1 + 0,737 X_2 - 0,614 X_3 + e$$

(0,283) (0,000)** (0,001)** (0,006)**

The second regression equation:

$$Y_2 = 85,128 + 2,118 X_1 - 2,731 X_2 - 2,589 X_3 - 0,036 X_1 M + 0,088 X_2 M e$$

(0,072) (0,061) (0,097) (0,034)** (0,217) (0,035)**

From the results of the first regression equation shows that leadership has a significant positive effect on performance. Work motivation significant effect on performance. From the results of the regression equation both by moderating show that leadership, no significant effect on performance, motivation was not significant negative effect on performance, satisfaction and a significant negative effect on performance. While no significant effect of leadership satisfaction and motivation of a significant and positive influence satisfaction. The test results showed the total R^2 model of this equation, the independent variable (leadership, work motivation and job satisfaction) was able to explain the dependent variable (employees performance) by 48% and the remaining 52% be explained by other variables outside of this research.

Key words: leadership, work motivation, job satisfaction, employee performance.

RINGKASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (studi paten Karanganyar)). Hipotesa yang telah dirumuskan adalah ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja, Motivasi terhadap kinerja, ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja.

Penelitian ini adalah penelitian survei dengan jumlah sampel 65 orang. Metode pengumpulan sampel adalah simple random sampling. Data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner, yang dibagikan pada responden. Data yang sudah diperoleh diuji dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi berganda, uji t, uji F serta uji R². uji asumsi klasik

Persamaan regresi pertama:

$$Y_1 = 7,104 + 0,718 X_1 + 0,737 X_2 - 0,614 X_3 + \epsilon$$

(0,283) (0,000)** (0,001)** (0,006)**

Persamaan regresi kedua:

$$Y_2 = 85,128 + 2,118 X_1 - 2,731 X_2 - 2,589 X_3 - 0,036 X_1 M + 0,088 X_2 M \epsilon$$

(0,072) (0,061) (0,097) (0,034)** (0,217) (0,035)**

Dari hasil persamaan regresi pertama menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Dari hasil persamaan regresi kedua dengan moderating menunjukkan bahwa kepemimpinan, berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, Motivasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja, kepuasan berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan kepemimpinan kepuasan berpengaruh tidak signifikan dan motivasi kepuasan berpengaruh positif dan signifikan. Hasil pengujian total R² menunjukkan model persamaan ini, variabel independen (kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja) mampu menjelaskan variabel dependen (kinerja pegawai) sebesar 48% dan sisanya sebesar 52% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Kata kunci : kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Sejalan dengan era globalisasi yang ditandai semakin ketat tingkat persaingan, kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi menuntut upaya-upaya dalam memperlancar proses pembangunan, dalam rangka mengembangkan suatu potensi sumber daya nasional. Perubahan global yang sedang terjadi, merupakan revolusi global (globalisasi) yang melahirkan suatu gaya hidup. Karakteristik gaya hidup tersebut yaitu kehidupan yang ditandai dengan persaingan sehingga meminta masyarakat dan organisasi di dalamnya untuk dapat membenahi diri mengikuti perubahan – perubahan yang terjadi dengan cepat.

Dalam rangka upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk dapat sejalan dengan era globalisasi maka diperlukan suatu kemampuan untuk menyesuaikan diri. Upaya itu secara terus menerus dilakukan perubahan-perubahan yang terjadi se-

suai tuntutan kemajuan IPTEK dengan memperkaya wawasan pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan.

Salah satu upaya untuk mencapai tujuan organisasi dibutuhkan kinerja pegawai sesuai dengan standar dan norma organisasi. Jika kinerja sumber daya manusia bagus, maka tujuan visi dan misi organisasi juga akan bagus, begitulah sebaliknya.

Secara umum kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor individu pegawai dan faktor organisasi. Melalui manajemen sumber daya manusia aspek kinerja dapat lebih diarahkan secara efektif dan efisien khususnya berkaitan dengan tujuan organisasi. Secara teoritis suatu organisasi akan berhasil dan mencapai produktivitas tertentu, jika organisasi tersebut dapat memberikan motivasi individu-individu dalam organisasi, sehingga menumbuhkan kreativitas dan inisiatif. Kinerja pegawai/ karyawan banyak didukung oleh kombinasi kemampuan kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja para anggota organisasi.

Peran pemimpin dalam segala situasi organisasi merupakan suatu faktor yang sangat strategis. Sampai saat ini penelitian-penelitian banyak dilakukan oleh ilmuwan sebagai salah satu upaya peningkatan efektivitas, dan efektifitas kerja organisasi. Pemimpin harus dapat mengelola pola pikir pegawainya untuk menaati dan melaksanakan setiap pekerjaan sesuai dengan norma dan aturan yang berlaku. Pemimpin harus dapat menyampaikan visi dan misi organisasi secara persuasif dengan bahasa yang mudah dipahami dan dimengerti agar kinerjanya meningkat.

Pernyataan Robbins (2003:127) bahwa keberhasilan suatu organisasi dalam pencapaian tujuan melalui usaha menggerakkan orang lain dalam organisasi atau instansi tidak terlepas dari kapasitas, peranan, perilaku dan karakteristik seorang pimpinan. Karakteristik seorang pimpinan meliputi sifat kepemimpinan, fungsi kepemimpinan, faktor-faktor pembatasan kepemimpinan, tindakan pengambilan keputusan, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan. Proses birokrasi pemerintahan menuntut pemimpin sebagai pejabat struktural yang selalu berupaya untuk meningkatkan prestasi kerja atau kinerja para bawahan.

Motivasi sebagai suatu bentuk dorongan baik yang bersifat internal maupun eksternal dalam melakukan suatu tindakan tertentu. Terkait dengan motivasi individu dalam suatu organisasi, motivasi dapat diaktikan dengan suatu dorongan pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan. organisasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok agar mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi merupakan suatu yang esensial dalam menunjang kinerja pegawai dan pada akhirnya akan menjadi faktor penentu dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaan, apabila seseorang membicarakan mengenai sikap karyawan lebih sering yang dimaksudkan adalah kepuasan kerja. Istilah kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan. Masalah kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana baik dalam konsepnya maupun dalam arti analisisnya, karena kepuasan

mempunyai konotasi yang beraneka ragam meskipun demikian tetap relevan untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaan yang dilakukan.

Faktor-faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang, misalnya sifat pekerjaan seseorang mempunyai dampak tertentu terhadap kepuasan kerja. Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa apabila dalam bekerja seseorang mempunyai otonomi untuk bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan, memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya yang bersangkutan akan merasa puas. Apabila setiap pegawai merasakan kepuasan kerja, kinerja akan menjadi efektif, maka diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Fenomena yang terjadi di Dinas Pertanian Tanaman Pangan, Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Karanganyar disamping masalah Kepemimpinan, dan kepuasan kerja, ternyata dalam menjalankan tugas masing-masing karyawan kurang termotivasi, hal ini disebabkan karena banyak faktor yang mempengaruhi, misalnya kompensasi, kesempatan dalam jenjang karier dan juga kurangnya keadilan antar pegawai.

LANDASAN TEORI

1. Kinerja Pegawai

Pengertian kinerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau dilakukannya seseorang atau sekelompok

orang di dalam pelaksanaan tugas, pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum dan atau bahkan dapat melebihi standar yang ditentukan oleh perusahaan pada periode tertentu, (Handoko, 2002: 135)

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Mengacu pendapat tersebut di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan melalui suatu pelaksanaan pekerjaan atau tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, bermutu, tepat mengenai sasaran dengan selalu mengikuti metode yang telah ditetapkan (Mahsun, 2006:25), sedangkan kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku bagi pekerjaan yang bersangkutan (Handoko, 2000: 135).

Performance atau kinerja menurut Prawirosentono (2000:66) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenangnya dan tanggung jawabnya masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Pengertian lain diungkapkan oleh Mangkunegara (2001:67) yang menjelaskan bahwa

kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan.

2. Kepemimpinan

Menurut Suradinata (2001:47) pengertian pemimpin dan kepemimpinan dibedakan, bahwa pemimpin itu adalah yang memimpin kelompok dua orang atau lebih, baik organisasi maupun keluarga. Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain, untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Locke (2001:115) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses membujuk (inducing) orang-orang lain untuk mengambil langkah menuju suatu sasaran bersama. Kepemimpinan harus membujuk orang-orang lain untuk mengambil tindakan. Pemimpin membujuk para pengikut lewat berbagai cara, seperti menggunakan otoritas yang terlegitimasi, menciptakan mode (menjadi teladan), penetapan sasaran, memberi imbalan dan hukuman, restrukturisasi organisasi, dan mengkomunikasikan sebuah visi.

Siagian (2007:210) mengatakan bahwa efektivitas kepemimpinan seseorang pada akhirnya dinilai dengan menggunakan kemampuan mengambil keputusan sebagai kriteria utamanya. Dalam hubungan ini perlu ditekankan bahwa yang dimaksud dengan

kemampuan mengambil keputusan tidak terutama diukur dengan ukuran kuantitatif, dalam arti jumlah keputusan yang diambil. Jumlah keputusan yang diambil bersifat praktis, realistis dan dapat dilaksanakan serta memperlancar usaha pencapaian tujuan organisasi.

3. Motivasi Kerja

Definisi motivasi kerja menurut Martoyo (2001:32) mendefinisikan motivasi kerja sebagai sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Motif seringkali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sehingga motif tersebut merupakan suatu driving force yang menggerakkan manusia untuk bertindak laku dan perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu.

Motivasi menurut Siagian (2002:102) merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Pengertian tersebut dapat diartikan bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seorang, selisih antara banyaknya ganjaran diterima seorang pekerja dan banyaknya yang diyakini seharusnya diterima. Keyakinan bahwa karyawan yang terpuaskan lebih produktif dari pada karyawan yang tak terpuaskan merupakan suatu ajaran dasar di antara para pimpinan. "Seorang dengan ting-

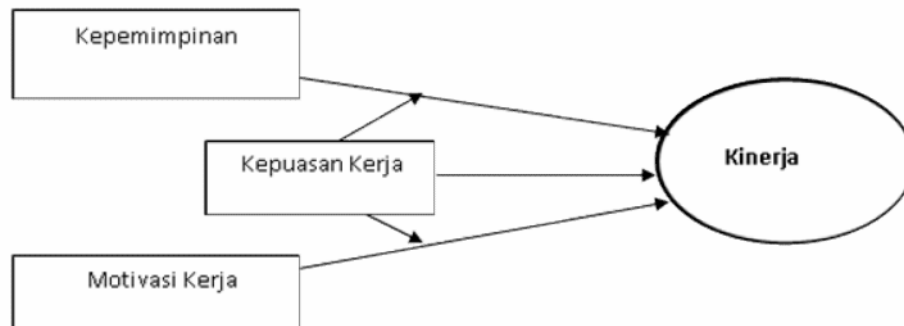
kat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu. Seorang yang tak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap kerja itu". (Robbins, 2002 : 170).

Seseorang apabila membicarakan mengenai sikap karyawan lebih sering mereka maksudkan kepuasan kerja. Istilah kepuasan kerja merujuk ke sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Masalah kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana baik dalam arti konsep maupun dalam arti analisisnya karena kepuasan mempunyai konotasi yang beraneka ragam meskipun demikian tetap relevan untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu

cara pandang seorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya.

Faktor-faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang, misalnya sifat pekerjaan seseorang mempunyai dampak tertentu terhadap kepuasan kerjanya. Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa apabila dalam pekerjaan seseorang mempunyai otonomi untuk bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan, memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukan yang bersangkutan akan merasa puas

KERANGKA BERPIKIR



Gambar 1 Kerangka Pikir

Sumber : Djumino (2005), Kuncoro (2006), Parlinda (2007), Mulyono (2008), Purnomowati, Endang (2008)

HIPOTESIS

1. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor DISTANBUNHUT Kabupaten Karanganyar.
2. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor DISTANBUNHUT Kabupaten Karanganyar.

3. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai pada pada kantor DISTANBUNHUT Kabupaten Karanganyar
4. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada pada kantor DISTANBUNHUT Kabupaten Karanganyar dengan moderasi Kepuasan Kerja.
5. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada pada Kantor DISTANBUNHUT Kabupaten Karanganyar dengan moderasi Kepuasan Kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan dengan mengambil lokasi pada Kantor Dinas Pertanian tanaman pangan, Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Karanganyar. Dalam penelitian ini yang menjadi obyek adalah para pegawai di lingkungan Kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan, Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Karanganyar.

Populasi adalah keseluruhan obyek penelitian. Apabila seseorang peneliti ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitian ini merupakan penelitian populasi Arikunto (2001:115). Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan, Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Karanganyar sebanyak 125 orang.

Menurut Arikunto (2000:117) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang akan dipakai. Menurut

Hadi (2001:21) sampel adalah sejumlah anggota populasi yang dijadikan contoh untuk penelitian, sampel adalah sebagian yang diambil dari populasi. Dasar pengambilan sampel yaitu : Apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitian ini merupakan penelitian total populasi. Selanjutnya apabila jumlah subyek lebih besar dari 100 dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih sesuai dengan kemampuan peneliti Arikunto, (2001:120).

Dalam penelitian ini, sebagian populasi dijadikan sampel penelitian yaitu sebanyak 65 pegawai Kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan, Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Karanganyar, Sedangkan metode pengambilan sampel adalah dengan sampel random sampling, yaitu pengambilan sampel secara acak .

TEKNIK PENGUMPULAN DATA

1. Uji Instrumen

a. Uji validitas

Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui seberapa cermat suatu tes (alat ukur) melakukan fungsi ukurnya. Cara menguji validitas ini dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor konstruk dengan skor totalnya.

Item-tem pertanyaan di dalam angket dikatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sedangkan apabila nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item-tem pertanyaan di dalam angket dikatakan tidak valid (Sugiyono, 2000:118).

b. Uji reliabilitas

Analisis reliabilitas menunjukkan pada pengertian apakah instrumen dapat mengukur suatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Ukuran dikatakan reliabel jika ukuran tersebut

memberikan hasil yang konsisten. Reliabilitas diukur dengan menggunakan metode cronbach alpha. Rumus Cronbach alpha : Dikatakan reliabel apabila nilai cronbach alpha lebih besar (>) dari 0,60 (Ghozali, 2005: 42).

2. Pengujian Hipotesis

a. Persamaan Regresi

1) Persamaan Regresi pertama

$$Y = 7,104 + 0,718 X_1 + 0,737X_2 - 0,614 X_3 + e$$

2) Persamaan Regesi kedua

$$Y = 85,128 + 2,118 X_1 - 2,731 X_2 - 2,589 X_3 - 0,036 X_1M + 0,088 X_2M + e$$

b. Uji F

Hasil uji secara serempak (Uji F) diketahui besarnya nilai F = 19,407 signifikansi 0,000<0,05.

Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel bebas mempengaruhi Kinerja.

c. Uji t

Dari Uji t diatas dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan

melihat nilai signifikansi dari masing-masing variabel <0,05. Sedangkan variabel Kepuasan Kerja berpengaruh Negative dan signifikan terhadap Kinerja.

d. Koefisien Determinasi

Uji R^2 didapatkan hasil sebesar 0,488 atau 48,8%. yang berarti variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel in-

dependen sebesar 48,8% sedangkan sisanya (52,2%) dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

HASIL ANALISIS

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

1) Validitas item pertanyaan untuk variabel Kepemimpinan (X1)

Tabel 1

Korelasi item pertanyaan terhadap variabel Kepemimpinan

Item Pertanyaan	r_{item}	r_{tabel}	Keterangan
X1_1	0,704	0,240	Valid
X1_2	0,387	0,240	Valid
X1_3	0,588	0,240	Valid
X1_4	0,669	0,240	Valid
X1_5	0,424	0,240	Valid
X1_6	0,548	0,240	Valid
X1_7	0,731	0,240	Valid
X1_8	0,779	0,240	Valid
X1_9	0,410	0,240	Valid
X1_10	0,366	0,240	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2010

Tabel 1 diatas menunjukkan bahwa dari 10 item pertanyaan semua valid.

2) Validitas item pertanyaan untuk variabel Motivasi (X2)

Tabel 2
Korelasi item pertanyaan terhadap variabel Motivasi

Item Pertanyaan	r_{item}	r_{tabel}	Keterangan
x2_1	0,258	0,240	Valid
x2_2	0,562	0,240	Valid
x2_3	0,506	0,240	Valid
x2_4	0,274	0,240	Valid
x2_5	0,412	0,240	Valid
x2_6	0,392	0,240	Valid
x2_7	0,252	0,240	Valid
x2_8	0,350	0,240	Valid
x2_9	0,308	0,240	Valid
x2_10	0,410	0,240	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2010

Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa dari 10 item pertanyaan kesemuanya valid.

3) Validitas item pertanyaan untuk variable Kepuasan Kerja (M)

Tabel 3
Korelasi item pertanyaan terhadap variabel Kepuasan Kerja

Item Pertanyaan	r_{item}	r_{tabel}	Keterangan
x3_1	0,552	0,240	Valid
x3_2	0,610	0,240	Valid
x3_3	0,512	0,240	Valid
x3_4	0,589	0,240	Valid
x3_5	0,534	0,240	Valid
x3_6	0,445	0,240	Valid
x3_7	0,358	0,240	Valid
x3_8	0,425	0,240	Valid
x3_9	0,721	0,240	Valid
x3_10	0,478	0,240	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2010

Tabel 3 diatas menunjukkan bahwa dari 10 item pertanyaan semuanya valid.

4) Validitas item pertanyaan untuk variabel Kinerja (Y)

Tabel 4

Korelasi item pertanyaan terhadap variabel Kinerja

Item Pertanyaan	r_{item}	r_{tabel}	Keterangan
y_1	0,558	0,240	Valid
y_2	0,682	0,240	Valid
y_3	0,693	0,240	Valid
y_4	0,600	0,240	Valid
y_5	0,725	0,240	Valid
y_6	0,631	0,240	Valid
y_7	0,449	0,240	Valid
y_8	0,728	0,240	Valid
y_9	0,398	0,240	Valid
y_10	0,621	0,240	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2010

Tabel 4 diatas menunjukkan bahwa dari 10 item pertanyaan semuanya valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 5

Hasil uji reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Kriteria	Keterangan
Kepemimpinan	0,846	Alpha Cronbach > 0,60 maka reliabel	Reliabel
Motivasi	0,708		Reliabel
Kepuasan Kerja	0,821		Reliabel
Kinerja	0,876		Reliabel

Sumber: Data yang diolah, 2010

Tabel 5 menunjukkan bahwa semua instrument penelitian adalah reliable karena mempunyai nilai Alpha Cronbach > 0,6.

2. Pengujian Hipotesis.

a. Analisis Regresi Linier Berganda

1) Persamaan pertama Regresi linier Berganda

Tabel 6

Analisis Regresi Linier Berganda Persamaan Pertama

$$Y = 7,104 + 0,718 X_1 + 0,737X_2 - 0,614 X_3 + e$$

(0,283) (0,000)** (0,001)** (0,006)**

2) Persamaan kedua Regresi Linier Berganda

Tabel 7

Analisis Regresi Linier Berganda Persamaan Kedua

$$Y = 85,128 + 2,118 X_1 - 2,731 X_2 - 2,589 X_3 - 0,036 X_1M + 0,088 X_2M + e$$

(0,072) (0,061) (0,097) (0,034)** (0,217) (0,035)**

b. Uji F

Tabel 8
Hasil uji F

Hasil uji secara serempak (Uji F) diketahui besarnya nilai $F_{hitung} = 19,407$ signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat

disimpulkan secara bersama-sama variabel kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja mempengaruhi Kinerja.

c. Uji t

Tabel 9
Hasil Uji t

- 1) t_{hitung} Kepemimpinan
Hasil t_{hitung} diketahui variabel Kepemimpinan sebesar 5,864 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan, Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Karanganyar.
- 2) t_{hitung} Motivasi
Hasil t_{hitung} variable Motivasi sebesar 3,330 dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan, Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Karanganyar.
- 3) t_{hitung} Kepuasan Kerja
Hasil t_{hitung} Kepuasan Kerja sebesar -2,865 dengan nilai signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$ variabel tersebut berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan, Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Karanganyar.

d. Koefisien Determinasi

Tabel 10

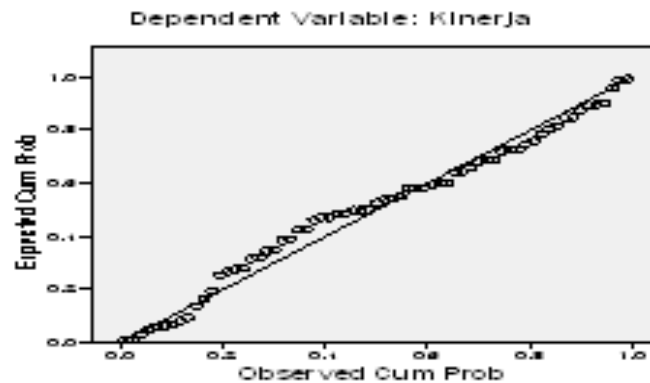
Uji R^2 didapatkan hasil sebesar 0,463 atau 46,3%. yang berarti variabilitas variabel Kinerja yang dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja sebesar 46,3% sedangkan sisanya

(53,7%) dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model regresi. Misalnya Lingkungan kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi, pendidikan dan pelatihan.

e. Pengujian Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2
Hasil Uji Normalitas

Dari grafik normal probability plots diatas terlihat titik-titik menyebar berhimpit disekitar garis dia-

gonal dan hal ini menunjukkan bahwa residual terdistribusi secara normal.

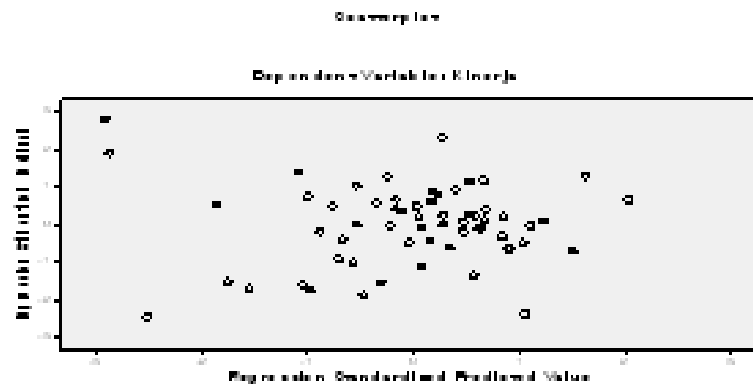
2) Uji Multikolinieritas

Tabel 11
Hasil uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas diatas diketahui besarnya VIF masing-masing variabel lebih kecil dari 10

sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas

3) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik scatterplots di atas terlihat titik-titik menyebar secara acak (random) baik diatas maupun di bawah angka 0 pada

sumbu Y. hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

4) Uji Autokorelasi

Tabel 12
Hasil Uji Autokorelasi

dari tabel di atas dapat dilihat nilai Durbin-Watson sebesar 1,691 akan dibandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan derajat kepercayaan 5%, jumlah sampel 65 dan jumlah variabel bebas 4, maka ditabel Durbin-Watson akan didapat nilai d_L 1,471 dan d_U 1,731. Nilai DW 1,691 terletak di antara d_L dan d_U atau

$1,731 < 1,691 < 2,269$ maka diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat autokorelasi pada model regresi.

KESIMPULAN

1. Uji instrumen validitas dari seluruh pertanyaan dinyatakan valid, karena $r_{item} > r_{tabel}$. Sedangkan uji reliabilitas dihasilkan semua reliabel.

2. Motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan, Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Karanganyar.
3. Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan, Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Karanganyar.
4. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja di Dinas Pertanian Tanaman Pangan, Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Karanganyar.
5. Kepuasan kerja dapat memoderating semua variabel kinerja Dinas Pertanian Tanaman Pangan, Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Karanganyar, karena hasil koefisien regresi sebelum moderasi lebih kecil dari pada setelah pakai moderasi.
6. Secara bersama-sama kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
7. Dari uji R^2 didapatkan hasil sebesar 0,48 artinya bahwa variabel dependen dapat menjelaskan variabel independen sebesar 48%, sedangkan sisanya 52% dijelaskan oleh variabel lain, misalnya lingkungan kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi..

REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi, 2001, Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek, Rineka Cipta, Jakarta.
- As'ad, M, 2000. Psikologi Industri, Liberty, Yogyakarta.
- Basuki, 2008. Analisis pengaruh faktor-faktor kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan di Puskesmas Wonogiri 1 Kabupaten Wonogiri.
- Djumino, A. 1005, Analisis Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat di Kabupaten Wonogiri, Jurnal daya saing UMS. <http://eprints/ums/view/publication, No-7-4>
- Fatah, Nanang. 2001. Landasan Manajemen Pendidikan. Bandung : Remaja Rodakarya.
- Fuad, Mas,ud. 2004. Survei Diagnosis Organisasional: Konsep & Aplikasi. Badan Penerbitan Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam, 2004. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali,Imam.2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS. Semarang : Badan Penerbit : Undip Semarang

- Gibson JL, Ivancevich JM, Donnely Jr. JH, 2003. Organizations. 8th ed., Boston, Massachusetts, Irwin, Inc.
- Gomes, Cardoso, Faustino, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi, Jakarta.
- Hadi, Sutrisno,. 2001. Bimbingan Menulis Skripsi Thesis Jilid II, Penerbit Fakultas Ekonomi UGM., Yogyakarta.
- Handoko, Hani, 2000, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Handoko, Hani, 2002, Perilaku Organisasi, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Hasibuan, 2002. Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas. Bumi Aksara. Jakarta.
- Haryanti, Yuli (2006). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departemen Keuangan. PT. Ciputra Surya. Tbk. Surabaya. Journal ADLN-Unair Surabaya
- Kreitner R and Angelo Kinicki, (2005), Perilaku Organisasi, edisi terjemahan, Jakarta Penerbit Salemba Empat.
- Kuncoro, Anton Fika, 2006. Persepsi tentang Kepemimpinan dan Locus of Control Terhadap Kinerja Perusahaan Abon daging sapi Gajah Mas Boyolali, Journal graduate theses JTPT UMS/2006 Vol 09.
- Kartono, Kartini, 2005. Pemimpin dan Kepemimpinan, PT. Grafindo Persada, Bandung.
- Luthans F, 2000. Organizational Behavior. 9th ed., New York: McGraw-Hill Irwin.
- Locke, 2001. Peranan Ketrampilan dalam kepemimpinan, www.scrib.com model kepemimpinan.
- Mahsun, Mohamad., 2006, Pengukuran Kinerja Sektor Publik, BPFE, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. P. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan Ketiga). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mulyono, Toto Joko 2008, Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Pendidikan Dan Latihan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar, Tesis, Magister Manajemen, STIE – AUB Surakarta.
- Martoyo, Susilo., 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta.
- Parlinda. Vera, dan Wahyudin, 2007. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta, Daya Saing, Jurnal Magister Manajemen, UMS.

- Purnomowati, Endang (2008), Analisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan dengan variabel moderator komitmen pada Perusahaan Garmen di Surabaya. Faculty of Economic Airlangga University
- Prawirosentono, Suyadi 2000, Kebijakan Kinerja Karyawan, Edisi Pertama, Yogyakarta, BPFE UGM
- Robbins, Stephen P., 2002, Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi, edisi kedelapan, Jilid 2, Jakarta, PT. Prenhallindo.
- Samsudin, Sadili. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pustaka Jaya.Bandung
- Sarwono, Jonathan. 2007, Analisis Jalur Untuk Bisnis dengan SPSS, Jogjakarta. Andi Offset.
- Siagian, Sondang., 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2000. Metode Penelitian Bisnis. Penerbit Alfabeta, Cetakan keenam Bandung
- Suradinata Ermaya. 2003. Pemimpin dan Kepemimpinan Pemerintah. Jakarta : PT. Gramedia.
- Sedarmayanti, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kedua, Aditama, Bandung.
- Santoso, Singgih, 2001. Buku latihan SPSS, statistik parametrik, elex media komputinda, Jakarta.
- Usmara. (2003). Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia. Amara Books. Yogyakarta.
- Veithzal, Rivai., 2006, Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Jakarta. : PT. Rajagrafindo Persada.
- Wahana Komputer.(2005). Pengembangan Analisis Multivariat SPSS 12, Penerbit Jakarta, Salemba Infotek.
- Yulk, Gary, 2005. Kepemimpinan dalam Organisasi, edisi kelima, terjemahan Indeks, Jakarta.