

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum dan Obyek Penelitian

1. Profil Dinas Lingkungan Hidup Bantul

Dinas Lingkungan Hidup merupakan Perangkat Daerah unsur pelaksana urusan pemerintahan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Lingkungan Hidup Bantul dipimpin oleh Kepala Dinas. Dinas Lingkungan Hidup mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan bidang lingkungan hidup.

Tujuan yang akan dicapai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantul adalah sebagai berikut :

- a.) Mewujudkan disiplin aparatur yang didukung oleh kapabilitas/kemampuan aparatur serta sarana dan prasarana yang memadai
- b.) Meningkatkan kualitas lingkungan hidup dengan melibatkan peran serta masyarakat dalam pengendalian pencemaran dan perusakan lingkungan hidup
- c.) Mengupayakan terwujudnya konservasi dan pelestarian sumberdaya alam melalui peran serta masyarakat dan seluruh stakeholder.

- d.) Memantapkan koordinasi dengan semua pihak dalam upaya peningkatan pengetahuan, kesadaran dan pengembangan data/informasi di bidang lingkungan hidup.

Adapun sasaran yang akan dicapai oleh Dinas Lingkungan Hidup

Bantul adalah :

- a.) Tersedianya sarana dan prasarana perkantoran untuk mendukung profesionalisme kinerja instansi.
- b.) Penurunan beban pencemaran dan perusakan lingkungan.
- c.) Meningkatkan kepatuhan semua pihak dalam menjaga kualitas fungsi lingkungan hidup.
- d.) Terjaganya kualitas sumberdaya alam dan keanekaragaman hayati.
- e.) Peningkatan pengetahuan dan pemahaman masyarakat agar dapat berperan aktif dalam upaya perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup.
- f.) Terwujudnya pengembangan data dan informasi tentang kualitas lingkungan hidup.

2. Visi dan Misi

a.) Visi

Terwujudnya Masyarakat Kabupaten Bantul yang sehat, cerdas, dan sejahtera, berdasarkan nilai-nilai keagamaan, kemanusiaan, dan kebangsaan dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI)".

secara filosofis visi tersebut adalah cita-cita untuk mewujudkan masyarakat Kabupaten Bantul yang

- 1.) **Sehat** yaitu masyarakat Kabupaten Bantul yang memiliki kesehatan jasmani, rohani dan sosial.
- 2.) **Cerdas** yaitu masyarakat Kabupaten Bantul yang memiliki kecerdasan intelektual, emosional dan spiritual.
- 3.) **Sejahtera** yaitu masyarakat Kabupaten Bantul yang produktif, mandiri, memiliki tingkat penghidupan yang layak dan mampu berperan dalam kehidupan sosial.
- 4.) **Kemanusiaan** yaitu masyarakat Kabupaten Bantul yang peduli, saling menghargai dan mengembangkan semangat gotong-royong.
- 5.) **Kebangsaan** yaitu masyarakat Kabupaten Bantul yang memiliki rasa patriotisme cita tanah air dan tumpah darah untuk bersama-sama mewujudkan pembangunan.
- 6.) **Keagamaan** yaitu masyarakat Kabupaten Bantul yang beriman, menjalankan ibadah dan mengembangkan toleransi beragama.

b.) Misi

- 1.) Meningkatkan tata kelola pemerintahan yg baik, efektif, efisien dan bebas dari KKN melalui percepatan reformasi birokrasi Meningkatkan kapasitas pemerintah daerah menuju tata kelola pemerintahan yang empatik

- 2.) Meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang sehat, cerdas, terampil dan berkepribadian luhur
- 3.) Mewujudkan kesejahteraan masyarakat difokuskan pada percepatan pengembangan perekonomian rakyat dan pengentasan kemiskinan
- 4.) Meningkatkan kapasitas dan kualitas sarana-prasarana umum, pemanfaatan Sumber Daya Alam dengan memperhatikan kelestarian lingkungan hidup dan pengelolaan risiko bencana
- 5.) Meningkatkan tata kehidupan masyarakat Bantul yang agamis, nasionalis, aman, progresif dan harmonis serta berbudaya istimewa.

3. Hasil Pengumpulan Data

Distribusi Frekuensi Jumlah Koesioner yaitu :

Tabel 4. 1 Hasil Pengumpulan Data

Koesioner yang dibagikan	60
Koesioner yang terkumpul	60
Koesioner yang rusak	2
Koesioner yang diolah	60

Data yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu data primer, data primer merupakan data yang diambil secara langsung dari responden. Sehingga peneliti menyebarkan/ membagikan koesioner kepada

responden langsung, sehingga dapat diperoleh penilaian karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantul tentang Kepemimpinan Spiritual, kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja.

Hasil yang diperoleh dari penyebaran koesioner yang dilakukan selama 2 minggu yaitu : diperoleh 60 koesioner yang dibagikan, 60 koesioner yang terkumpul, 2 koesioner yang rusak, dan terdapat 60 koesioner yang akan dilakukan penelitian.

4. Deskripsi Data Responden

a.) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Kategori	Frekuensi	Persentase
20 – 25	18	30 %
26 – 30	16	26,66 %
31 – 35	12	20 %
36- 40	7	11, 66 %
41 – 45	4	6, 66 %
46 – 50	3	5 %
Total	60	100 %

Dari data deskripsi responden berdasarkan usia di atas menunjukkan bahwa sebanyak 18 orang yang ber umur 20-25 tahun, sementara sebanyak 16 orang yang berumur 26-30 tahun, lalu sebanyak 12 orang yang berumur 31-35 tahun, lalu 7 orang yang berumur yang berumur 36-40, lalu sebanyak 4 orang yang

berumur 41-45, lalu sebanyak 3 orang yang berumur 46-50. Dan total dari keseluruhan yaitu sebanyak 60 orang atau responden.

b.) Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin

Kategori	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	33	58 %
Perempuan	27	45 %
Total	60	100 %

Dari data responden berdasarkan jenis kelamin diatas menunjukkan bahwa sebanyak 33 orang yang berjenis kelamin laki-laki, sedangkan sisanya sebanyak 27 orang responden yang berjenis kelamin perempuan.

c.) Karakteristik Responden berdasarkan pendidikan

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden berdasarkan pendidikan

Kategori	Frekuensi	Persentase
SMA	16	26,66 %
Diploma	18	30 %
S1	23	38,33 %
S2	3	5 %
Total	60	100 %

Dari data responden berdasarkan pendidikan di atas menunjukkan bahwa, sebanyak 16 orang yang lulusan SMA, lalu ada 18 orang yang lulusan Diploma, lalu sebanyak 23 orang lulusan S1, dan yang terakhir sebanyak 3 orang yang lulusan S2.

B. Uji Kualitas Instrumen dan Data

1. Uji Validitas

Hal yang dilakukan sebelum menunjukkan bahwa semua indikator pernyataan layak dijadikan instrumen penelitian adalah melakukan uji validitas . item koesioner dalam uji validitas akan dikatakan valid jika r hitung $>$ r tabel pada nilai signifikansi 5% (0,05). Namun sebaliknya item koesioner dikatakan tidak valid jika r hitung $<$ r tabel. Pada nilai signifikansi 5% (0,05). Berikut ini merupakan ringkasan hasil uji validitas dalam tabel :

Tabel 4. 5 Hasi Uji Validitas Kepemimpinan Spiritual

Item pertanyaan	r hitung	r tabel	Sig	Keterangan
1	0,548	0,254	0,000	Valid
2	0,527	0,254	0,000	Valid
3	0,521	0,254	0,000	Valid
4	0,545	0,254	0,000	Valid
5	0,541	0,254	0,000	Valid
6	0,583	0,254	0,000	Valid
7	0,752	0,254	0,000	Valid
8	0,604	0,254	0,000	Valid
9	0,625	0,254	0,000	Valid
10	0,566	0,254	0,000	Valid
11	0,585	0,254	0,000	Valid

Dari ringkasan tabel Uji Validitas Kepemimpinan Spiritual diatas menunjukkan bahwa nilai r hitung $>$ r tabel pada signifikansi 5% (0,05) . maka berarti kuesioner pada item-item pertanyaan pada variabel Kepemimpinan Spiritual dinyatakan Valid.

Tabel 4. 6 Hasi Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item pertanyaan	r hitung	r tabel	Sig	Keterangan
1	0,529	0,254	0,000	Valid
2	0,493	0,254	0,000	Valid
3	0,388	0,254	0,002	Valid
4	0,547	0,254	0,000	Valid
5	0,465	0,254	0,000	Valid
6	0,624	0,254	0,000	Valid
7	0,664	0,254	0,000	Valid
8	0,508	0,254	0,000	Valid
9	0,409	0,254	0,001	Valid
10	0,469	0,254	0,000	Valid
11	0,554	0,254	0,000	Valid
12	0,585	0,254	0,000	Valid
13	0,460	0,254	0,000	Valid
14	0,636	0,254	0,000	Valid
15	0,526	0,254	0,000	Valid
16	0,491	0,254	0,000	Valid
17	0,526	0,254	0,000	Valid
18	0,586	0,254	0,000	Valid
19	0,355	0,254	0,005	Valid
20	0,395	0,254	0,002	Valid

Dari ringkasan tabel Uji Validitas Kinerja Karyawan diatas menunjukkan bahwa nilai r hitung > r tabel pada signifikansi 5% (0,05) . maka berarti kuesioner pada item-item pertanyaan pada variabel Kinerja Karyawan dinyatakan Valid.

Tabel 4. 7 Hasi Uji Validitas Kepuasan Kerja

Item pertanyaan	r hitung	r tabel	Sig	Keterangan
1	0,696	0,254	0,000	Valid
2	0,585	0,254	0,000	Valid
3	0,685	0,254	0,000	Valid
4	0,682	0,254	0,000	Valid
5	0,680	0,254	0,000	Valid
6	0,666	0,254	0,000	Valid

Dari ringkasan tabel Uji Validitas Kepuasan Kerja diatas menunjukkan bahwa nilai r hitung $>$ r tabel pada signifikansi 5% (0,05) . maka berarti kuesioner pada item-item pertanyaan pada variabel Kepuasan Kerja dinyatakan Valid.

2. Uji Reliabilitas

Suatu koesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir koesioner dikatakan reliabel (layak) jika cronbach's alpha $>$ 0,06 dan dikatakan tidak reliabel jika cronbach's alpha $<$ 0,06. Berikut ini merupakan hasil rangkuman reliabilitas dalam bentuk tabel :

Tabel 4. 8 Tabel Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach alpha</i>	Keterangan
Kepemimpinan Spiritual	0,804	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,851	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,738	Reliabel

Dari data tabel diatas, dapat diketahui *Cronbach alpha* pada variable Kepemimpinan Spiritual sebesar 0,804 sementara Kinerja Karyawan sebesar 0,851 dan Kepuasan Kerja sebesar 0, 738. Dari hasil ketiga variable tersebut dapat diberi kesimpulan bahwa koesioner di katakana Reliabel.

C. Uji Statistik Deskriptif

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, jawaban dari responden telah direkapitulasi kemudian dianalisis untuk mengetahui Kepemimpinan

Spiritual, Kinerja Karyawan, dan Kepuasan Kerja. Nilai rata-rata dari masing-masing responden dari kelas interval dengan jumlah kelas sama dengan 5, sehingga dapat dihitung sebagai berikut (Sugiyono, 2018):

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai minimum}}{\text{Jumlah kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Max} - \text{Nilai Min}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Adapun kategori dari masing-masing interval adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 9 Interval Skala

Interval	Kategori
1,00 s/d 1,79	Sangat Rendah/ Sangat Buruk
1,80 s/d 2,59	Rendah/Buruk
2,60 s/d 3,39	Cukup Tinggi/Baik
3,40 s/d 4,19	Tinggi/Baik
4,20 s/d 5,00	Sangat Tinggi/Baik

1. Variabel Kepemimpinan Spiritual

Berikut ini merupakan hasil tanggapan responden pada Variabel Kepemimpinan Spiritual.

Tabel 4. 10 Variabel Kepemimpinan Spiritual

NO	Kepemimpina Spiritual	Tanggapan Responden			
		Min	Mean	Max	Sdt Deviasi
1.	Pemimpin saya selalu mendorong karyawan mencapai tujuan organisasi	3	4,27	5	0,686
2.	Pemimpin saya selalu menyederhanakan keputusan yang rinci	3	4,08	5	0,720
3.	Pemimpin saya selalu menentukan standar hasil suatu pekerjaan yang sempurna	3	4,17	5	0,587
4.	Saya tekun dalam menjalankan pekerjaan	3	4,25	5	0,654
5.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan arahan pemimpin	3	4,18	5	0,701
6.	Pemimpin saya memberi harapan akan imbalan yang didapat apabila sukses dalam pekerjaan	3	4,03	5	0,736
7.	Pemimpin saya selalu murah hati kepada karyawan	2	4,37	5	0,712
8.	Pemimpin saya selalu memiliki empati terhadap karyawan	3	4,32	5	0,651
9.	Saya percaya dengan pemimpin organisasi	2	4,15	5	0,659
10.	Saya yakin setiap pekerjaan yang saya lakukan bermanfaat dalam kehidupan masyarakat	3	4,12	5	0,585
11.	Organisasi selalu menghargai pekerjaan saya	1	4,25	5	0,751
	JUMLAH	4,199 (Tinggi)			

Dari jawaban Responden Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai terendah yaitu terdapat pada tabel nomor 6 yang menyatakan bahwa pemimpin saya memberi harapan akan imbalan yang didapat apabila sukses dalam pekerjaan. Sedangkan skor tertinggi yaitu terdapat pada tabel nomor 7 yang menyatakan bahwa pemimpin saya selalu murah hati kepada

karyawan. Ini berarti bahwa pemimpin telah mencontohkan rasa murah hati sehingga membuat karyawan puas.

Dari rata-rata responden diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban dari 60 responden atas pertanyaan mengenai Kepemimpinan Spiritual yaitu sebanyak 11 pertanyaan berada pada kategori tinggi karena di lihat dari nilai rata-ratanya berada pada tingkat interval 3,4 - 4,19. Ini berarti bahwa Kepemimpinan Spiritual pada DLH Bantul masuk kedalam kategori tinggi.

2. Variabel Kinerja Karyawan

Berikut ini merupakan hasil tanggapan responden pada Variabel Kinerja Karyawan.

Tabel 4. 11 Variabel Kinerja Karyawan

NO	Kinerja karyawan	Tanggapan Responden			
		Min	Mean	Max	Sdt Deviasi
1.	Jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain	3	3,85	5	0,685
2.	Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya	3	4,25	5	0,600
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat	3	4,02	5	0,567
4.	Saya menggunakan fasilitas/ sarana pelayanan secara optimal	3	4,22	5	0,585
5.	Saya mampu meningkatkan tujuan karir pribadi saya	3	4,22	5	0,613
6.	Saya berusaha mencari peluang karir untuk meningkatkan kinerja saya	3	4,15	5	0,685
7.	Saya selalu mencari kesempatan untuk mengikuti pelatihan	3	4,08	5	0,696
8.	Saya selalu berusaha untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri saya	3	4,15	5	0,577
9.	Saya selalu berusaha menciptakan ide-ide baru sesuai dengan tren yang ada	2	4,22	5	0,691
10.	Saya berusaha meningkatkan kemampuan saya dalam bekerja	3	4,32	5	0,596
11.	Saya berusaha mempraktikkan ide baru yang sudah muncul	3	4,17	5	0,587
12.	Saya berusaha mencari cara yang lebih baik	3	4,23	5	0,593
13.	Saya selalu menerima pendapat orang lain	3	4,22	5	0,585

14.	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya	3	4,22	5	0,613
15.	Saya mampu menjalin hubungan yang baik sesama rekan kerja untuk memperluas wawasan	3	4,22	5	0,613
16.	Saya memiliki tim kerja yang saling mendukung	3	4,12	5	0,613
17.	Saya ikut membantu memastikan perusahaan adalah tempat yang baik untuk bekerja	3	5,15	5	0,659
18.	Saya selalu membantu rekan kerja saya meskipun bukan tanggung jawab saya	3	4,15	5	0,606
19.	Saya tidak akan segan mempromosikan perusahaan saya di luar kantor	2	4,93	5	0,634
20.	Saya memberikan kontribusi bagi kemajuan perusahaan secara keseluruhan	3	4,12	5	0,524
	JUMLAH	4,200 (Sangat Tinggi)			

Dari jawaban Responden diatas, dapat diketahui bahwa nilai terendah terdapat pada tabel nomor 1 yang menyatakan bahwa Jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain. Sedangkan nilai tertinggi pada tabel diatas yaitu terdapat pada nomor 17 yang menyatakan bahwa Saya ikut membantu memastikan perusahaan adalah tempat yang baik untuk bekerja, ini berarti bahwa setiap karyawan merasa bahwa menyatakan kepedulian yang tinggi terhadap kenyamanan dalam bekerja.

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa jawaban dari 60 responden atas pertanyaan mengenai Kinerja Karyawan yaitu sebanyak 20 pertanyaan berada pada kategori sangat tinggi karena di lihat dari nilai rata-ratanya berada pada tingkat interval 4,20 - 5,00. Ini berarti bahwa Kinerja Karyawan pada DLH Bantul masuk kedalam kategori sangat tinggi.

3. Variabel Kepuasan Kerja

Berkut ini merupakan hasil tanggapan responden pada Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4. 12 Variabel Kepuasan Kerja

NO	Kepuasan kerja	Tanggapan Responden			
		Min	Mean	Max	Sdt Deviasi
1.	Secara keseluruhan, saya puas dengan pekerjaan saya	3	4,10	5	0,602
2.	Saya lebih menyukai pekerjaan saya daripada orang lain	2	3,82	5	0,792
3.	Saya menghabiskan waktu saya untuk bekerja keras	2	3,83	5	0,827
4.	Saya merasa dihargai dalam pekerjaan saya	3	3,18	5	0,624
5.	Saya proaktif dalam pekerjaan saya	2	3,95	5	0,649
6.	Pekerjaan saya merupakan hal penting dalam hidup saya	3	4,30	5	0,646
		3,863 (Tinggi)			

Dari jawaban Responden Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa skor terendah terdapat pada tabel nomor 4 yang menyatakan bahwa saya merasa dihargai dalam pekerjaan saya. Sedangkan skor tertinggi pada jawaban responden diatas yaitu terdapat pada tabel nomor 6 yang menyatakan bahwa pekerjaan saya merupakan hal yang penting dalam hidup saya, ini berarti karyawan merasa pekerjaan adalah hal yang sangat berharga, sehingga dia akan merasa puas atas pekerjaan yang telah diselesaikan.

Pada tabel jawaban responden diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban dari 60 responden atas pertanyaan mengenai Kepuasan Kerja yaitu sebanyak 6 pertanyaan berada pada kategori tinggi karena di lihat dari nilai

rata-ratanya berada pada tingkat interval 3,4 - 4,19. Ini berarti bahwa Kepuasan Kerja pada DLH Bantul masuk kedalam kategori tinggi.

D. Uji Asumsi Klasik

Sebagai suatu syarat dalam analisis regresi maka yang perlu dilakukan uji asumsi klasik. Suatu model linear berganda dikatakan baik jika memenuhi kriteria BLUE (Best Linear Ubiased Estimator). Agar model regresi memenuhi kriteria BLUE maka pada model tersebut tidak boleh terjadi gejala asumsi klasik, seperti : Normalitas, Heteroskedastisitas dan Multikoleniaritas.

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Untuk menguji normalitas, dapat menganalisis dengan melihat nilai probabilitasnya. Dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berikut merupakan hasil dari uji Normalitas yang telah dilakukan .

Tabel 4. 13 Tabel Uji Normalitas

	Unstandardized residual
Nilai probabilitas	0,200

Sumber : hasil olah data 2019

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan Kolmogorov Smirnov Test di atas terlihat bahwa nilai probabilitas $> 0,05$, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas adalah suatu keadaan dimana salah satu atau lebih variabel independen dapat dinyatakan sebagai kombinasi linier dari variabel independen lainnya. Salah satu asumsi regresi linier klasik adalah tidak adanya multikolinieritas sempurna (no perfect multikolinieritas).

Uji Multikolinieritas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Dalam penelitian ini dilakukan dengan metode VIP

Kriteria pengujian yaitu :

Jika $VIP > 10$ maka H_0 Ditolak

Jika $VIP < 10$ maka H_0 Diterima.

Hasil Uji Multikolinieritas dengan Metode VIP yaitu sebagai berikut :

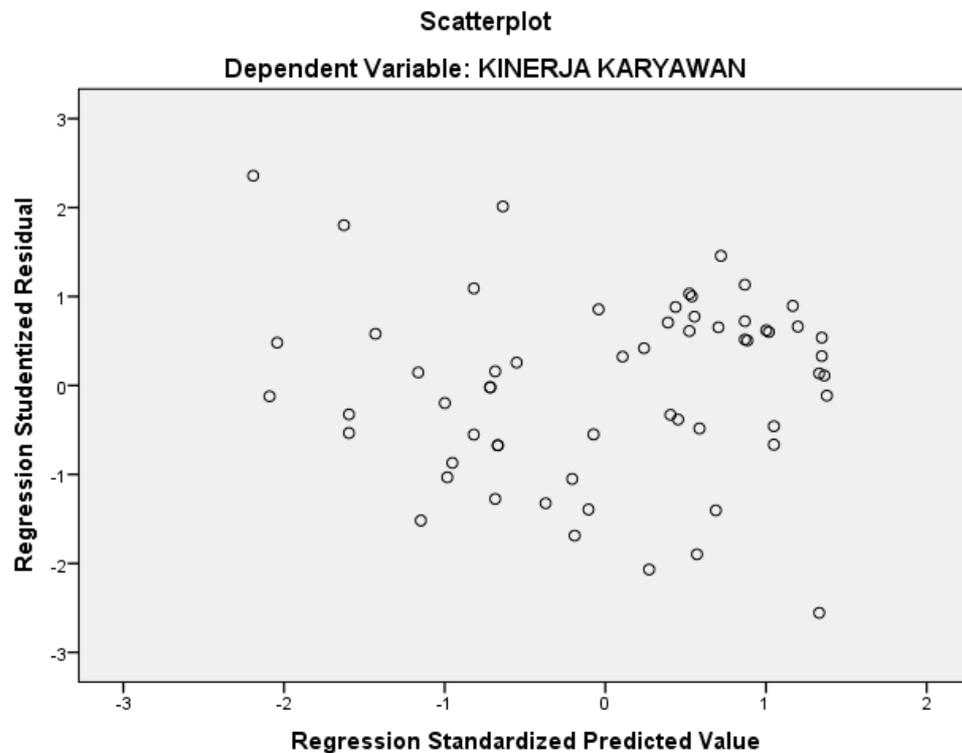
Tabel 4. 14 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIP	Tolerrance	Nilai Kritis	Keterangan
Kepemimpinan Spiritual	1, 712	0, 584	10	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Kepuasan Kerja	1, 712	0, 584	10	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dengan metode VIF, nilai $VIF < 10$, artinya bahwa semua variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas, sehingga tidak membiaskan interpretasi hasil analisis regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan menguji dalam model regresi apakah terjadi ketidaksamaan variance dari residual pengamatan satu ke pengamatan lainnya. apabila variance pada residual satu ke pengamatan yang lain tetap sama, maka dapat disebut homokedastisitas dan apabila berbeda berarti heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas atau homokedastisitas. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas yang telah dilakukan:

Tabel 4. 15 Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar diatas, hasil pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan metode scatterplot terlihat titik-titik tidak membentuk pola bergelombang dan terletak tidak menentu, atau abstrak jika dilihat dari posisi letak titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0. Sehingga kita dapat menyimpulkan dari gambar tabel diatas yaitu tidak terjadi heteroskedastisitas.

E. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan yaitu apakah Kepemimpinan Spiritual berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja pada karyawan Dinas Lingkungan Hidup Bantul. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini

adalah analisis regresi sederhana dan regresi berganda, adapun hipotesis yang telah diajukan adalah sebagai berikut :

H1 : Kepemimpinan Spiritual terhadap kepuasan kerja

H2 : Kepemimpinan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan

H3 : Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H4 : Kepemimpinan Spiritual berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Dengan hipotesis yang sudah disebutkan di atas, selanjutnya akan dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang sudah dirumuskan dengan melakukan pengujian regresi linier sederhana dan regresi linier berganda dengan menggunakan IBS SPSS Statistic 22. Berikut ini merupakan rangkuman hasil analisis regresi yang sudah dilakukan:

Tabel 4. 16 Analysis Regresi

	Kepemimpinan Spiritual – Kepuasan Kerja	Kepemimpinan Spiritual – Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja- Kinerja Karyawan
β	0, 645	0, 412	0, 289
Sig	0, 00	0, 003	0, 035

1. Uji Hipotesis 1

Berdasarkan tabel 4.16 di atas dapat dilihat nilai signifikansi kepemimpinan spiritual terhadap kepuasan kerja sebesar 0,00 yang mana lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kemudian jika dilihat nilai β kepemimpinan spiritual yaitu sebesar 0,645 yang berarti kepemimpinan spiritual berpengaruh positif

terhadap kepuasan kerja. Dengan ini hipotesis yang menyatakan bahwa “Kepemimpinan Spiritual berpengaruh Positif Signifikan terhadap kepuasan kerja” diterima. Artinya semakin tinggi Spiritualitas seorang pemimpin maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaannya.

2. Uji Hipotesis 2

Berdasarkan tabel 4.16 di atas dapat dilihat nilai signifikansi kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan sebesar 0,03 yang mana lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian jika dilihat nilai β kepemimpinan spiritual yaitu sebesar 0,412 yang berarti kepemimpinan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan ini hipotesis yang menyatakan bahwa “Kepemimpinan Spiritual berpengaruh Positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan” diterima. Artinya semakin tinggi Spiritualitas seorang pemimpin maka semakin tinggi pula tingkat Kinerja Karyawan terhadap perusahaannya.

3. Uji Hipotesis 3

Berdasarkan tabel 4.16 di atas dapat dilihat nilai signifikansi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,035 yang mana lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian jika dilihat nilai β kepuasan kerja yaitu sebesar

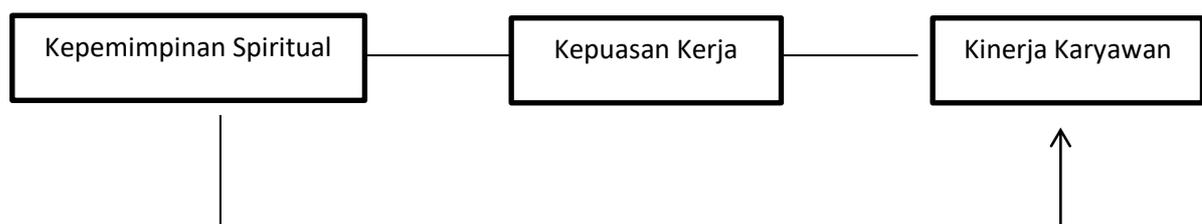
0,289 yang berarti kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan ini hipotesis yang menyatakan bahwa “Kepuasan kerja berpengaruh Positif signifikan terhadap kinerja karyawan” diterima. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja seorang karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan terhadap perusahaannya. Namun sebaliknya jika kepuasan kerja seorang karyawan menurun atau rendah, maka Kinerja Karyawan akan semakin menurun dan rendah pula.

4. Uji Hipotesis 4

Pada Hipotesis yang terakhir, maka langkah yang akan dilakukan adalah untuk menguji nilai mediasi dari kepuasan kerja. Maka penulis memerlukan langkah diagram jalur atau path analysis. Pada tahapan path analysis ini maka diperlukan beberapa langkah yaitu:

a.) Membuat diagram jalur

Langkah pertama yaitu membuat model atau path diagram yang sesuai dengan kerangka konseptual yang dibuat. Model tersebut berisi variabel yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini diagram jalur yang digunakan adalah seperti berikut ini :



b.) Menghitung koefisien jalur

Berdasarkan hasil regresi yang telah di buat pada tabel 4.16 diatas, maka dikatakan bahwa variabel dapat memediasi suatu pengaruh yaitu apabila pengaruh tidak langsung memiliki nilai yang lebih besar dari pengaruh langsung. Pada tahapan ini, pengaruh langsung yang terjadi adalah kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan dan pengaruh tidak langsungnya yaitu kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dari data pada tabel 4.16 di atas pengaruh langsung penelitian ini adalah Kepemimpinan Spiritual terhadap kinerja karyawan yang memiliki nilai $\beta = 0,412$ sedangkan Pengaruh tidak langsung yaitu kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, hal ini dapat dilihat pada tabel di atas kepemimpinan spiritual terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar $\beta = 0,645$ dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar $\beta = 0,289$. ada cara yang dapat dilakukan untuk menghitung pengaruh tidak langsung yaitu dengan cara mengkalikan nilai coefficient beta (β) kepemimpinan siritual terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut ini merupakan jumlah perkalian coefficient beta (β) tersebut yaitu $\beta = 0,645 \times 0,289 = 0,186$. Hasil perkalian pengaruh langsung dan tidak langsung di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung sebesar 0,412 dan pengaruh tidak langsung yaitu sebesar 0,186.

Selain itu untuk mengetahui nilai mediasi, kita bisa menggunakan Sobel test. Adapun cara yang digunakan untuk Sobel test yaitu dengan menggunakan kalkulator Sobel. Kalkulator Sobel digunakan untuk menghitung variabel mediasi benar-benar dapat memediasi suatu variabel. Dari hasil perhitungan Sobel test nilai mediasi variabel kepuasan kerja adalah 2,04. Variabel dapat dikatakan mediasi apabila nilai yang diperoleh melalui Sobel test dengan menggunakan *calculator* lebih besar dari 1,98 dengan signifikansi 5%. Hasil dari penelitian ini kepuasan kerja memiliki nilai mediasi 2,04 yang artinya lebih besar dari 1,98. Jadi kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh antara kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil perhitungan koefisien jalur dan Sobel test di atas maka hipotesis 4 yang menyatakan bahwa “Kepuasan Kerja dapat memediasi pengaruh antara Kepemimpinan Spiritual dengan Kinerja Karyawan” diterima.

F. Pembahasan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh *spiritual leadership* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variable mediasi. Pembahasan berdasarkan penelitian ini akan di jelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap Kepuasan Kerja

Hasil dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan diatas sehingga membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan spiritual terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai $\beta = 0,645$. Dari hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat dikatakan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja diterima, artinya adalah jika seorang pemimpin memiliki sikap kepemimpinann yang spiritual yang tinggi di perusahaan seperti sikap yang memiliki visi yang kuat, memiliki harapan yang besar agar terwujudnya tujuan, pemimpin yang berlaku baik pada karyawan, pemimpin yang mencintai perusahaannya, dan pemimpin yang berbaur dengan karyawannya dan berlaku adil maka akan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menjadi tinggi. Karna karyawan akan merasa puas dengan sikap pemimpinnya. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan kepemimpinan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja terbukti pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantul.

Menurut hasil penelitian terdahulu. hasil dari sebuah survei yang dilakukan oleh *International Institute for Spiritual Leadership* (IISL) juga menunjukkan bahwa hasil survei mendukung kepemimpinan spiritual dapat membawa pengaruh positif yang signifikan pada kehidupan karyawan dan kepuasan kerja (Fry dan Nisiewicz, 2013). Abdizadeh *et al.* (2014) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual memiliki hubungan positif pada kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan diatas sehingga membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikasi sebesar 0,003 dengan nilai $\beta = 0,412$. Dari hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat dikatakan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini dapat dibuktikan bahwa seorang pemimpin dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan spiritual yang tinggi maksudnya yaitu seorang pemimpin yang memiliki sikap yang bijaksana seperti sikap yang memiliki visi yang besar, harapan yang besar untuk kebaikan perusahaan, rasa cinta terhadap perusahaan dan berlaku baik kepada karyawan, menganggap bahwa perusahaan adalah bagian dari jiwannya artinya sangat menghargai perusahaan, serta rasa solidaritas yang tinggi dengan cara mau membaur bersama bawahan/ karyawan. Dengan demikian maka karyawan akan merasa senang dengan sikap maka akan maka karyawan

akan merasa senang, sehingga kinerja karyawan akan meningkan atau tinggi. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh positif signifikan terbukti pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantul.

Selain itu menurut menurut penelitian terdahulu, hasil penelitian di United Stated oleh Fry et al (2011) menunjukkan bahwa pengembangan spiritualitas di tempat kerja oleh pihak manajemen memiliki efek positif terhadap luaran (output) organisasi maupun individu seperti halnya kinerja. Musta'in dan Manan (2014) menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Shofwa (2013) juga membuktikan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan diatas sehingga membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikasi sebesar 0,035 dengan nilai $\beta = 0,289$. Dari hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Artinya jika di dalam suatu perusahaan jika tingkat kepuasan kerja tinggi, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan menjadi tinggi. Namun sebaliknya jika tingkat kepuasan kerja karyawan rendah atau turun, maka ini akan mempengaruhi kinerja karyawan pula sehingga menjadi turun atau rendah.

Adapun hasil dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan mengatakan bahwa Robbins (2006) bahwa seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi, mengindikasikan sikap positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mengindikasikan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Sunarno dan Liana (2015) mengungkapkan pula bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Kepemimpinan spiritual Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variable mediasi.

Dari data pada tabel 4.16 di atas pengaruh langsung penelitian ini adalah kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan yang memiliki nilai $\beta = 0,412$ sedangkan Pengaruh tidak langsung yaitu kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, hal ini dapat dilihat pada tabel di atas kepemimpinan spiritual terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar $\beta = 0,645$ dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar $\beta = 0,289$. ada cara yang dapat dilakukan untuk menghitung pengaruh tidak langsung yaitu dengan cara mengkalikan nilai coefficient beta (β) kepemimpinan spiritual terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut ini merupakan jumlah perkalian coefficient beta (β) tersebut yaitu $\beta = 0,645 \times 0,289 = 0,186$. Hasil perkalian pengaruh langsung dan tidak langsung di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung sebesar 0,412 dan pengaruh tidak langsung yaitu sebesar 0,186.

Sedangkan dari hasil uji sobel yang dilakukan dengan menggunakan *calculator* sobel dapat dilihat bahwa hasilnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja menunjukkan angka sebesar 2,04 yang artinya lebih besar dari 1,98. Sehingga kita dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara kepemimpinan spiritual dan kinerja karyawan

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sikap seorang pemimpin yang spiritual seperti selalu memberikan masukan atau visi yang kuat dan motivasi yang besar terhadap karyawannya maka karyawan pasti akan merasa puas dan sedang, selain itu seorang pemimpin yang spiritual juga akan selalu memiliki harapan yang besar terhadap kesuksesan perusahaannya maka akan dapat menjadi sumber motivasi bagi karyawannya pula. Adapun sikap seorang pemimpin yang memiliki cinta yang besar terhadap perusahaan dan karyawannya akan membuat karyawan merasa puas, seorang pemimpin yang selalu menunjukkan sikap rasa cinta yang besar terhadap perusahaan, dia menganggap bahwa perusahaan adalah bagian dari hidupnya dan rasa kekeluargaan yang besar yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin terhadap karyawannya, dia akan selalu menghargai pendapat karyawan maka ini semua tentu akan sangat mempengaruhi kepuasan semua anggota karyawannya.

Jika semua anggota karyawan merasa puas dengan sikap spiritualitas yang tinggi oleh seorang pemimpin, maka karyawan pasti akan selalu mengikuti gaya kepemimpinan yang di ajarkan oleh pemimpin tersebut. jika karyawan merasa bahwa kepemimpinan yang di ajarkan itu

merupakan hal yang baik maka kinerja dari semua anggota karyawan akan terus meningkat. Kinerja yang meningkat disebabkan oleh kepuasan yang meningkat.

Seorang karyawan akan mau bekerja dengan baik dan memberikan kinerja yang bagus untuk perusahaan sehingga perusahaan akan mampu mencapai target yang ingin dicapai. Namun apabila karyawan merasa bahwa kepuasan di suatu perusahaan rendah maka kinerja karyawan juga akan rendah, semua pekerjaan yang dilaksanakan tidak berjalan dengan baik, lalu target perusahaan juga tidak akan bisa tercapai dengan maksimal.

Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantul dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin yang spiritual telah mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan baik melalui kepuasan kerja, sehingga semua target yang dijalankan oleh Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantul sudah berjalan dengan baik.