

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEBUDAYAAN DAN
PARIWISATA KABUPATEN TULANG BAWANG**

oleh

Dr. Epi Parela, SE, MM

Dosen Program Studi Manajemen
STIE Krakatau Lampung

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap pengaruh antara pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulang Bawang. Hipotesis yang diajukan adalah: diduga terdapat adanya pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode Survei. Populasi adalah Seluruh pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulang Bawang sebanyak 52 orang, di mana sampel diambil 45 orang dengan teknik sampel acak (*random sampling*).

Berdasarkan hasil penelitian tersebut diketahui bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien masing masing variabel bebas adalah penting secara statistik pengaruhnya terhadap variabel tak bebasnya atau dengan kata lain bahwa berpengaruh Signifikan, serta koefisien determinasi (R^2) sebesar 63,3% (persen).

Saran hasil penelitian ini diharapkan mampu meningkatkan Kepemimpinan dan motivasi kerja yang akan mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulang Bawang. Kemudian Pembinaan terhadap pegawai hendaknya ditingkatkan serta diaplikasikan sejalan dengan sasaran peningkatan mutu sumber daya manusia pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulang Bawang.

Kata kunci : Gaya kepemimpinan, Motivasi kerja, Kinerja

ABSTRACT

This study aims to reveal the influence of the influence of leadership styles and motivation to work on the performance of employees at the Department of Culture and Tourism District Onions Bones. The hypothesis proposed is: supposedly there is a positive influence between leadership style and motivation to work on the performance of employees. The research was conducted using survey methods. The entire population is at the Department of Culture and Tourism District Garlic Bones as much as 52 people, in which the sample was taken 45 people with random sampling techniques (*random sampling*). Research instruments based on the content validity (*content validity*). Instrument reliability was calculated with the formula product moment correlation, while the reliability of the instrument is calculated by the formula Alpha *crobach*.

The results summarized as follows: t count value for the variable (X1) for 4780 ($\text{Prob.sig.} = 0.000$). As for the variable (X2) obtained t count for 2260 ($\text{Prob.sig.} = 0.006$). In the t table with a significance level of 95% (percent) ($\alpha = 5\%$ (percent)) obtained a value of 1.671 with $df = 43$. Based on these values is known that the $t \text{ count} > t\text{-table}$. This shows that the coefficient of each independent variable is statistically significant independent effect on the dependent variable or in other words that the effect Significant, as well as the coefficient of determination (R^2) of 63.3% (percent).

Suggestions results of this study is expected to improve leadership and motivation that will affect the performance of employees at the Department of Culture and Tourism District Onions Bones. Then Coaching the employees should be improved and applied in line with objectives to improve the quality of human resources at the Department of Culture and Tourism District Onions Bones.

Key words: leadership style, work motivation, performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Era reformasi bergulir diikuti dengan makin maraknya berbagai tuntutan perbaikan kehidupan sosial, politik, ekonomi dan birokrasi, serta sifat pemerintah yang sangat sentralistik, akhirnya melahirkan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah, yang memberikan ruang yang lebih luas kepada daerah untuk mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri,

Keberadaan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 ini disambut gembira oleh berbagai kalangan termasuk oleh berbagai daerah karena semangat yang terkandung di dalamnya dinilai membela kepentingan daerah seperti terlihat dalam huruf c pada konsideran UU tersebut yang dinyatakan bahwa dalam menghadapi perkembangan, keadaan baik di dalam maupun di luar negeri, serta tantangan persaingan global dipandang perlu menyelenggarakan otonomi daerah dengan memberikan kewenangan yang luas, nyata dan bertanggung jawab secara proporsional. Dalam hal kewenangan, daerah-daerah memiliki seluruh kewenangan bidang pemerintahan, kecuali kewenangan dalam bidang politik luar negeri, pertahanan keamanan, peradilan, moneter, agama.

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulang Bawang dalam menghadapi tugas yang cukup berat tersebut, idealnya didukung oleh Sumber Daya Manusia pegawai yang handal sebagai personil pelaksana tugas tersebut. sebab sumber daya yang lain tidak akan memberikan manfaat sepanjang sumberdaya manusia / pegawainya tidak berfungsi

sebagai mana mestinya. Mereka harus dapat merumuskan berbagai kebijakan teknis demi kemajuan dibidang kebudayaan dan pariwisata Kabupaten Tulang Bawang,

Dalam Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 antara lain ditegaskan bahwa manajemen pegawai negeri sipil diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna. Sehubungan dengan hal tersebut, Pemerintah Kabupaten Tulang Bawang melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan sumber daya manusia pegawai agar mau dan mampu melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Usaha-usaha yang dilakukan tersebut ternyata belum mampu memberikan kontribusi yang memadai terhadap kinerja pegawai, Hal ini terbukti dari tugas-tugas yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu, suasana kerja yang belum kondusif, komunikasi antar bagian yang belum terjalin harmonis, administrasi pegawai yang belum rapi dan lain sebagainya.

Rendahnya motivasi seseorang/pegawai dalam bekerja akan sangat mempengaruhi kualitas kerjanya dalam melaksanakan tugas. Apabila motivasi dalam melaksanakan tugas rendah, maka akan berpengaruh terhadap efektifitas dan efisiensi kerjanya, sehingga hasil yang diperoleh dari tugas tersebut tidak memuaskan.

Untuk membuktikan kebenarannya maka perlu diuji secara empiris. Karena itulah penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap "**Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas**

Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulang Bawang".

Identifikasi dan Perumusan Masalah

Keberhasilan pegawai didalam melaksanakan tugas-tugasnya dipengaruhi oleh berbagai faktor. Dan dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Pimpinan memiliki gaya tersendiri yang perlu dikaji keakurasiannya dalam peningkatan kinerja dengan suatu penelitian.
2. Kinerja pegawai bervariasi sehingga dapat menimbulkan efek negatif.
3. Motivasi yang terjadi perlu kaji model penerapannya guna mendapatkan hasil yang maksimum.
4. Kenderungan pimpinan dalam melaksanakan tugas dan motivasi yang diberikan dapat menciptakan efek pada kinerja secara positif dan negatif
5. Faktor budaya yang mewarnai gaya kepemimpinan dapat mendukung suksesnya kinerja yang terjadi pada departemen tersebut.

Perumusan Masalah

Dari uraian latar belakang, identifikasi dan pembatasan masalah di atas dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut; " Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata, baik secara parsial maupun secara simultan ?". Rumusan tersebut dapat dirinci sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah terdapat pengaruh . motivasi kerja terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulang Bawang
2. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulang Bawang
3. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulang Bawang

Kerangka Teoritis

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan proses pada pembelajaran seseorang untuk memahami dirinya lebih baik dan melalui pemahaman diri lebih baik dapat mengendalikan hidupnya lebih baik (Sydanmaanlakka,2009). Kepemimpinan menghendaki sesuatu yang lebih tinggi daripada hanya bertahan pada kesuksesan sekuler (Preira,2008).

Kepemimpinan terdapat pengaruh antar manusia, yaitu pengaruh mempengaruhi (dari pimpinan) dan pengaruh ketaatan-ketaatan dari bawahan karena adanya pengaruh dari pimpinan. Menurut George R. Tery dalam Kartini Kartono (2005:39), kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang lain agar mereka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok. Sedangkan Sondang P. Siagian (2001:97) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah inti dari manajemen, karena itu kepemimpinan adalah merupakan motor/penggerak dari pada seluruh sumber-sumber dan alat-alat yang tersedia bagi suatu organisasi.

Menurut Kartini Kartono (2005:94), asas-asas kepemimpinan yang baik mencakup:

1. Kemanusiaan, mengutamakan sifat-sifat kemanusiaan yaitu pembimbingan manusia oleh manusia, untuk mengembangkan potensi dan kemampuan setiap individu demi tujuan-tujuan kemanusiaan dengan memberikan petunjuk arahan yang jelas.
2. Efisien, baik teknis maupun sosial, berkaitan dengan terbatasnya sumber-sumber serta asas-asas manajemen modern dengan menjalankan prosedur kerja yang optimal.
3. Kesejahteraan yang lebih merata menuju taraf kehidupan yang lebih tinggi dengan meningkatkan pengaruh yang baik dalam bekerja dan pendelegasian wewenang.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis mengambil kesimpulan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin. Dengan indikator mengarahkan, melatih, mendukung, mendelegasikan.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat dipahami sebagai salah satu alat penggerak yang membuat individu bekerja sesuai keinginan lembaga atau organisasi dengan sukarela dan penuh kesungguhan.

Stephen P. Robbins (2002:28), motivasi adalah kemauan untuk berusaha dengan maksimal untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan

berupaya untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu.

Sedangkan menurut T. Hani Handoko (2003:78), motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis mengambil kesimpulan bahwa motivasi adalah merupakan suatu dorongan atau rangsangan seseorang, sehingga untuk melakukan tindakan usaha bekerja dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan indikator kompensasi, penghargaan, kebijakan pimpinan dan pengembangan karier.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah suatu tingkat hasil pekerjaan yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya termasuk juga bagaimana proses yang dilalui untuk mencapai hasil tersebut. Gibson et.al (1996:13) Kinerja pegawai mempunyai hubungan erat dengan kinerja organisasi, karena tujuan organisasi hanya dimungkinkan oleh upaya para pelaku yang terdapat dalam organisasi. Kinerja individual adalah dasar kinerja organisasi. Dengan demikian, bila kinerja pegawai baik, maka kinerja organisasi akan baik pula.

Kinerja pegawai di lingkungan instansi pemerintahan juga perlu dilakukan penilaian, dalam rangka meningkatkan mutu proses kerja dan hasil kerja. Penilaian kinerja (performance appraisal) merupakan proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai (T. Hani Handoko 2004:135)

Dari uraian diatas maka penulis mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, dengan indikator prestasi kerja, kesetiaan, tanggungjawab, prakarsa, kejujuran, disiplin, kerja sama.

Hipotesis

Berdasarkan uraian secara teoritis tersebut di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulang Bawang.
- b. Motivasi berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulang Bawang.
- c. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulang Bawang.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah jenis survey yang dimaksudkan untuk mengetahui tanggapan responden atas sejumlah variabel penelitian yang ingin dikaji. Survey dilakukan dengan menggunakan instrumen yang berupa kuesioner. Responden adalah aparatur pemerintah di lingkungan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulang Bawang. Karena seluruh aparatur pemerintah di lingkungan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulang Bawang menjadi responden penelitian ini, maka penelitian ini dari

segi target responden disebut sebagai sensus.

Defenisi Operasional dan Indikator Kepemimpinan (X1)

Dalam penelitian ini kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu kegiatan yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan menggerakkan sekelompok orang untuk bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Indikator-indikator untuk mengukur kepemimpinan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengarahkan,
2. Melatih,
3. Mendukung,
4. Pendelegasikan.

Motivasi Kerja (X2)

Motivasi merupakan pemberian dorongan untuk menggiatkan seseorang sebagaimana yang dikehendaki orang-orang. Indikator motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi,
2. Pengharapan,
3. Penghargaan,
4. Kebijakan Pimpinan,
5. Pengembangan Karir.

Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Gunawan (1996:65) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Indikator kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Prestasi Kerja,
2. Kesetiaan,
3. Tanggungjawab,
4. Prakarsa,
5. Kejujuran,
6. Disiplin.
7. Kerjasama.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini jenis datanya adalah :

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung tanpa perantara orang atau lembaga lain, dengan cara wawancara langsung.

b. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh melalui orang lain, yang berhubungan dengan permasalahan yang akan dipecahkan. Data ini diperoleh melalui cara study dokumen yaitu mengumpulkan dan mempelajari dokumen organisasi atau melalui orang lain (Sugiyono 2009:193)

Metode Penetapan Sampel

Menurut Suharsimi Arikunto (2005:112), untuk sekadar ancercancer maka apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya, jika jumlah subyeknya besar dapat diambil antara 10 – 15 % atau 20 – 25 % atau lebih. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh aparatur pemerintah di lingkungan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulang Bawang yang berjumlah 52 orang. Peneliti memutuskan untuk menjadikan seluruh anggota populasi sebagai responden penelitian. Sehingga penelitian ini dapat di golongkan sebagai penelitian populasi atau sensus.

Metode Analisis

Untuk menganalisis data yang telah diperoleh melalui kuesioner dan melakukan pengolahan data dalam bentuk tabulasi hasil jawaban responden, lalu dilakukan analisis data melalui metode secara kualitatif dan kuantitatif.

Metode Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif dilakukan secara deskriptif berdasarkan jawaban dari responden melalui kuesioner yang disebarkan dengan menganalisis masing-masing variabel yaitu kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. Untuk mengetahui kategori jawaban responden digunakan rumus interval sebagai berikut:

$$I = \frac{Nt - Nr}{nk}$$

Keterangan:

I = Interval

Nt = Nilai harapan tertinggi

Nr = Nilai harapan terendah

nk = Banyaknya kategori (lima kategori)

(Sugiyono 2005:48)

Sehingga interval skor sebagai berikut :

$$I = \frac{50 - 10}{5} = 8$$

Metode Analisis Kuantitatif

Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) secara bersama-sama digunakan analisis Regresi Linier Berganda (Linier Multiple Regresi) dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + ET$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = Intercept

b = Koefisien Regresi

ET = Error Term

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Motivasi Kerja

pada penelitian ini dimaksudkan untuk menjelaskan korelasi antar-variabel, yang dilakukan, yaitu:

1. Mencari nilai r , yaitu koefisien korelasi dengan menggunakan rumus korelasi Product Moment.
2. Mengetahui tingkat keeratan hubungan antar variabel dengan menggunakan Tabel Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi (Tabel 2).
3. Mengetahui besaran nilai persentase pengaruh dari koefisien korelasi dengan menggunakan Koefisien Penentu (KP).

Sedangkan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antar variabel, maka koefisien korelasi diinterpretasikan dengan tabel sebagai berikut:

Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

No.	Koefisien Korelasi (r)	Kategori
1.	0,800 – 1,000	Sangat tinggi
2.	0,600 – 0,799	Tinggi
3.	0,400 – 0,599	Sedang
4.	0,200 – 0,399	Rendah
5.	0,000 – 0,199	Sangat rendah

(Sugiyono, 2008:216)

Kemudian untuk mengetahui besaran persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dari korelasi adalah dengan menggunakan rumus Koefisien Penentu (KP), sebagai berikut:

$$KP = r^2 \times 100\%$$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Tempat Penelitian

Tulang Bawang lahir dan diresmikan keberadaannya oleh Menteri Dalam Negeri (Hari Sabarno) pada tanggal 20 Maret 1997, sebagai tindak dari terbitnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1997 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II Tulang Bawang dan Daerah Tingkat II Tanggamus, seiring perkembangan jaman dan sebagai daerah otonom yang baru berusia sebelas tahun ketika itu, perkembangan pembangunan cukup pesat, sehingga pada tahun 2008, Kabupaten Tulang Bawang dimekarkan lagi menjadi 3 (tiga) yaitu Kabupaten Tulang Bawang, Kabupaten Mesuji, Kabupaten Tulang Bawang Barat, yang disahkan dalam Undang-Undang UU Nomor 49 Tahun 2008 tentang pembentukan Kabupaten Mesuji dan Undang-Undang Nomor 50 Tahun 2008 tentang Pembentukan Kabupaten Tulang Bawang Barat.

Kabupaten Tulang Bawang sebelum dimekarkan memiliki luas wilayah 7.770,84 Km², saat ini memiliki luas wilayah 3466,32 Km atau 9,81 % dari luas Wilayah Propinsi Lampung dengan jumlah penduduk 452.065 jiwa berarti kepadatan penduduknya mencapai 130 jiwa/km

Semenjak terbentuknya Kabupaten Tulang Bawang telah terjadi 2 kali masa kepemimpinan Bupati depinitif yaitu, Hi. Santori Hasan, SH (1997 – 2002) dan DR. Hi. Abdurahman Sarbini, SH.,MH.,MM yang memimpin selama 2 periode, tahun 2002 – 2007 dan tahun 2007 – 2012.

Hasil Penelitian.

Depenelitian Karakteristik Responden

Penelitian ini merupakan penelitian yaitu 52 pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulang Bawang sebagai responden.

Hasil Analisis

Penelitian pada Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulang Bawang dilakukan dengan menggunakan model penelitian yang berasal dari bahasan sebelumnya. Hipotesis penelitian yang digunakan menyatakan ada hubungan positif serta pengaruh yang signifikan pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulang Bawang. Ada hubungan positif serta pengaruh yang signifikan pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulang Bawang. Pengujian dilakukan dengan metode statistika, yaitu analisis regresi berganda. Terhadap analisis regresi berganda ini akan melibatkan tiga variabel bebas. Dengan menggunakan metode penelitian untuk mengolah data. Dimana variabel gaya kepemimpinan (X1), dan variabel motivasi kerja (X2), serta variabel kinerja (Y), yang telah disusun dengan menghilangkan identitas asal data tanpa merubah datanya dalam tabel.

Uji validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Sebelum kuesioner disebarikan kepada seluruh responden, terlebih dahulu dilakukan uji coba skala pengukuran kepada sejumlah 30 responden. Jumlah responden sebanyak itu merujuk kepada Singarimbun dan Effendi (1995:137) yang menyatakan bahwa jumlah responden untuk uji coba skala pengukuran minimal 30 responden. Dengan jumlah minimal 30 responden ini maka distribusi skor

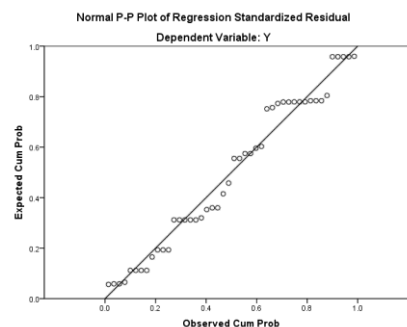
akan mendekati kurva normal. Asumsi kurva normal ini sangat diperlukan dalam perhitungan statistik. Dari hasil pengujian seluruh variabel didapatkan validitas (*corrected item-total correlation*) koefisien korelasi semua item pada X1 lebih besar dari skor tabel, di mana taraf signifikansi 5 % pada $N = 46$ yaitu 0,361. Dan menunjukkan reliabilitas semua item pernyataan variabel tersebut juga reliable, karena skor alpha-nya semua positif dan lebih besar dari skor tabel.

Selanjutnya guna memudahkan dan pencapaian target perhitungan yang akurat, maka dalam operasional; analisis data digunakan program statistika pengolahan data. Regresi yang menggunakan program SPSS. Sebelum dilakukan pengolahan data regresi berganda perlu dilakukan uji terhadap asumsi klasik untuk menghindari asumsi klasik yaitu uji normalitas, linieritas, dan uji homogenitas.

Uji Normalitas

Dengan menggunakan program SPSS, uji normalitas dilakukan dengan melihat grafik normalitas, sebagai berikut:

Gambar Grafik Normalitas



Sumber data : Grafik SPSS

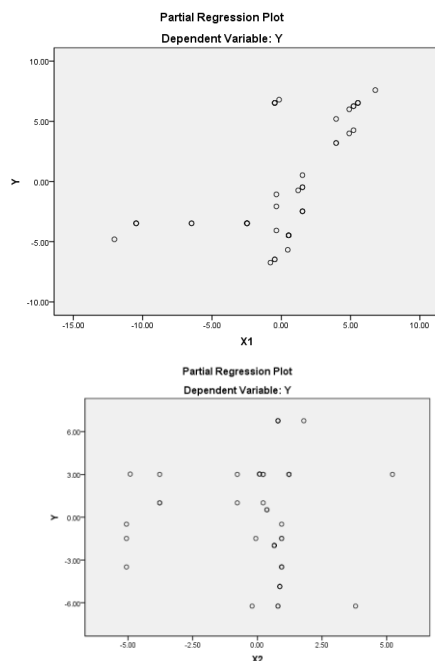
Pola penyebaran yang terjadi berada pada sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal tersebut. Ini

berarti bahwa model regresi dalam penelitian ini sudah memenuhi asumsi normalitas, yaitu variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai distribusi yang normal.

Uji Homogenitas

Untuk menguji homogenitas digunakan metode visual berdasarkan hasil olahan data dengan program SPSS yaitu dengan cara melihat penyebaran nilai-nilai residual terhadap nilai prediksi. sebagai berikut :

Gambar Grafik Scatterplot X1 dan Y



Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan seluruh gambar grafik di atas, diketahui bahwa penyebaran nilai-nilai perbandingan tersebut tidak membentuk pola tertentu sehingga keadaan homogenitas dapat terpenuhi.

Uji Linieritas

Hasil uji linieritas dapat diperoleh dari hasil olahan regresi berganda pada hasil perhitungan SPSS Secara rinci hasil perhitungan analisis

statistik data dijelaskan sebagai berikut:

Model persamaan regresi untuk fungsi ini adalah :

$$Y = \alpha + B_1X_1 + B_2X_2$$

Dimana :

Y = kinerja

X₁ = gaya

kepemimpinan

X₂ = motivasi kerja

α = konstanta

B₁, B₂ = koefisien

regresi

Hasil dari pengolahan data dengan menggunakan program SPSS diperoleh model regresi linier sebagai berikut :

$$Y = -0.619 + 0.621X_1 + 0.071X_2$$

$$t_{\text{hitung}} = (-0.075) \quad (4.780)$$

$$R^2 = 0,633$$

$$F = 11.912 \quad (\text{Prob.sig} = 0,000)$$

$$N = 45$$

Uji Statistik Prsial X1 Y

Uji Determinasi (R²)

Dari hasil perhitungan, koefisien determinasi (R²) relatif sedang yaitu sebesar 0,656 Berarti bahwa 65,6% (persen) dari variasi perubahan X1 variabel pola gaya kepemimpinan dapat menjelaskan perubahan Y variabel kinerja. Sedangkan 35,4% (persen) sisanya adalah pengaruh dari variabel atau faktor-faktor lain diluar model.

Uji Statistik Prsial X1 Y

Uji Determinasi (R²)

Dari hasil perhitungan, koefisien determinasi (R²) relatif sedang yaitu sebesar 0.519 Berarti bahwa 51.9% (persen) dari variasi perubahan X2 variabel motivasi kerja dapat menjelaskan perubahan Y variabel kinerja. Sedangkan 48,1% (persen)

sisanya adalah pengaruh dari variabel atau faktor-faktor lain diluar model.

Selanjutnya hasil akan dijelaskan sebagai berikut:

Uji Statistik Simultan

Uji Determinasi (R^2)

Dari hasil perhitungan, koefisien determinasi (R^2) relatif sedang yaitu sebesar 0,633 Berarti bahwa 63,3% (persen) dari variasi perubahan X1 variabel pola gaya kepemimpinan, X2 variabel motivasi kerja dapat menjelaskan perubahan Y variabel kinerja. Sedangkan 36,7% (persen) sisanya adalah pengaruh dari variabel atau faktor-faktor lain diluar model.

Uji t

Uji t dilakukan untuk melihat besarnya pengaruh secara individu variabel bebas terhadap variabel tak bebas. Dan hasil estimasi dapat kita lihat bahwa nilai t hitung untuk variabel (X1) sebesar 4.780 (Prob.sig. = 0,000). Sedangkan untuk variabel (X2) diperoleh t hitung sebesar 2.260 (Prob.sig. = 0,006). Pada t table dengan tingkat signifikansi 95% (persen) ($\alpha = 5\%$ (persen)) diperoleh nilai sebesar 1,671 dengan $df = 43$. Berdasarkan nilai-nilai tersebut diketahui bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien masing masing variabel bebas adalah penting secara statistik pengaruhnya terhadap variabel tak bebasnya atau dengan kata lain bahwa berpengaruh Signifikan.

Pembahasan Secara Kualitatif

Interpretasi dari hasil regresi linier berganda pada variabel-variabel yang mempengaruhi Kinerja adalah sebagai berikut :

Konstanta (α) sebesar -0.619 berarti bahwa apabila variabel-variabel bebas yaitu (X₁), (X₂), sama dengan nol, maka Kinerja nilainya -0.619. Angka negatif pada konstanta tersebut

mewakili bahwa apabila tidak ada variabel gaya kepemimpinan (X₁), dan variabel motivasi kerja (X₂), maka variabel kinerja (Y) akan bernilai -0.619.

Nilai B menunjukkan angka 0.621 yang berarti bahwa apabila terjadi kenaikan variabel gaya kepemimpinan (X₁) sebesar 1 unit satuan maka menyebabkan variabel kinerja (Y) sebesar sebesar 0.621 x 1 unit satuan dengan tingkat signifikansi 95% dan menjaga variabel atau faktor-faktor lain adalah konstan/ tetap.

Dari model diketahui mempunyai nilai 0.071 dan ini berarti bahwa apabila terjadi kenaikan variabel motivasi kerja (X₂) sebesar 1 unit satuan maka akan menjadikan variabel kinerja (Y) meningkat sebesar 0.071 x 1 unit satuan pada tingkat signifikansi 95 % dan menjaga variabel atau factor-faktor lain konstan/tetap.

Dari data wawancara singkat dengan beberapa responden, menyatakan bahwa kinerja mereka optimal pada model reward dan bonus dengan system prestasi. Temuan ini merupakan kajian yang belum dapat dikaji lebih lanjut dikarenakan batasan penelitian, keterbatasan waktu dan biaya.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan hasil pembahasan atau uraian di atas dari bab ke bab maka secara umum dapat ditarik kesimpulan hasil perhitungan sebagai berikut

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulang Bawang disimpulkan koefisien determinasi (R^2) relatif sedang yaitu sebesar 0,656

Berarti bahwa 65,6% (persen) dari variasi perubahan X1 variabel pola gaya kepemimpinan dapat menjelaskan perubahan Y variabel kinerja. Sedangkan 35,4% (persen) sisanya adalah pengaruh dari variabel atau faktor-faktor lain diluar model.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulang Bawang disimpulkan koefisien determinasi (R^2) relatif sedang yaitu sebesar 0,519 Berarti bahwa 51,9% (persen) dari variasi perubahan X2 variabel motivasi kerja dapat menjelaskan perubahan Y variabel kinerja. Sedangkan 48,1% (persen) sisanya adalah pengaruh dari variabel atau faktor-faktor lain diluar model.

Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulang Bawang disimpulkan koefisien determinasi (R^2) relatif sedang yaitu sebesar 0,633 Berarti bahwa 63,3% (persen) dari variasi perubahan X1 variabel pola gaya kepemimpinan, X2 variabel motivasi kerja dapat menjelaskan perubahan Y variabel kinerja. Sedangkan 36,7% (persen) sisanya adalah pengaruh dari variabel atau faktor-faktor lain diluar model

Dengan data pendukung Uji t yang dilakukan untuk melihat besarnya pengaruh secara individu variabel bebas terhadap variabel tak bebas. Dapat dilihat bahwa nilai t hitung untuk variabel (X1) sebesar 4.780 (Prob.sig. = 0,000). Sedangkan untuk variabel (X2) diperoleh t hitung sebesar 2.260 (Prob.sig. = 0,006). Pada t table dengan tingkat signifikansi 95% (persen) ($\alpha = 5\%$ (persen)) diperoleh nilai sebesar 1,671 dengan $df = 43$. Berdasarkan nilai-nilai tersebut diketahui bahwa t-

hitung $>$ t-tabel. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien masing masing variabel bebas adalah penting secara statistik pengaruhnya terhadap variabel tak bebasnya atau dengan kata lain bahwa berpengaruh Signifikan.

Kemudian diketahui bahwa nilai F signifikansi adalah $0.000 < 0.05$ yaitu pada tingkat signifikansi 95% sebagaimana pada lampiran. Dengan demikian maka H_0 ditolak, berarti koefisien regresi signifikan dan menerima asumsi linieritas

IMPLIKASI

Saran dari hasil kesimpulan yang telah diuraikan diatas dalam penelitian ini bukan saran yang dianggap absolut dan diuraikan maka saran yang bersifat aplikatif adalah sebagai berikut:

Selalu mengembangkan system kepemimpinan guna pengembangan model dimasa yang akan datang yaitu dengan cara memberikan pelatihan bahkan studi lanjut bagi pimpinan yang ada pada institusi tersebut

Meningkatkan motivasi pegawai dengan cara yang lebih aplikatif seperti pemberian bonus finansial dan non finansial.

Dan saran teoritik yang dapat dibuat adalah

Dari data wawancara singkat dengan beberapa responden, menyatakan bahwa kinerja mereka optimal pada model reward dan bonus dengan system prestasi. Temuan ini merupakan kajian yang belum dapat dikaji lebih lanjut dikarenakan batasan penelitian, keterbatasan waktu dan biaya

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsini, 2002, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi V, Rineka Cipta, Jakarta.
- As'ad, Muhammad, 1991, *Kinerja Sebagai Media Peningkatan Derajat dalam Konteks industrialisasi*, Geneca, Bandung.
- Bryson, John M., 1995, *Strategic Planning for Public and Non Profit Organizations, A Guide to Strengthening and Sustaining Organizational Achievement*, Revised Edition, Josey-Bass Publishers, San-Fransisco.
- Cascio, Wayne F., 1992, *Managing Human Resources : Productivity, Quality of Work Life, profits*. MvGraw-Hill, Inc, New York.
- Handoko, T. Hani. 2004. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Kartono, Kartini. 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan Jakarta :* Raja Grafindo Persada
- Moleong, Lexy J., 2001, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, remaja Rosdakarya, Bandung.
- Preira, Odir. 2008. *Self-Leadership in World of Univesity; A Brazilian Perspective*. *Leadership Review*. Kravis Leadership Intitute, *Academic Citation*; Vol.5.
- Sugandha, Damn, 1986, *Kepemimpinan dalam Administrasi*, Sinar Baru, Bandung.
- Sugiyono, 2002, *Metode Penelitian Administrasi*, CV Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, Wibowo, Eri, 2002, *Statistika Penelitian dan Aplikasinya dengan SPSS 10.0 for Windows*, CV Alfabeta, Bandung.
- Suradinata, Ermaya, 1995, *Psikologi Kepegawaian dan Peran Pemimpin dalam Memotivasi Kerja*, Ramadan, Bandung.
- Surakhmad, Winarno, 1998, *Dasar dan Teknik Research*, Edisi Kedelapan, Tarsito Bandung.
- Suyanto, Bagong, 2000, *Kemiskinan dan Kebijakan Pembangunan*, Edisi Pertama, Erlangga, Jakarta.
- Thoha, Miftah, 1995, *Birokrasi Indonesia dalam Era Globalisasi*, PD Batang Gadis, Jakarta.
- Wahjosumidjo, 1994, *Kepemimpinan dan Motivasi*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Wijaya IR., 2001, *Analisis Statistik dengan Program SPSS 10.0 CV* Alfabeta, Bandung.

Wirawan, 2002, *Kapita Selekta Teori Kepemimpinan Pengantar untuk Praktek dan Penelitian*, Yayasan Bangun Indonesia dan Uhamka Press, Jakarta.

Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah

Siagian, Sondang P. 1999. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung

Sugiyono, 2005. *Metode Riset Bisnis*. Bandung: Alfabeta

Sydänmaanlakka, Pentti. 2009. What is Self-Leadership. Article. Available at: http://www.pertec.fi/user_data/doc/self_leadership.pdf