

ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KELAUTAN, PERIKANAN, PERTANIAN DAN KEHUTANAN KOTA BATAM

Amiruddin dan Dini Anggraini

Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (studi pada pegawai Dinas Kelautan, Perikanan, Pertanian dan Kehutanan kota Batam).

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 60 responden dari 106 pegawai. Adapun metode yang digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah dengan menggunakan purposive sampling. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis data, maka persamaan regresi yang didapat adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,465 X_1 + 0,398 X_2$$

Hasil dari uji t, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil secara simultan dengan uji F menunjukkan bahwa semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,680 yang menunjukkan bahwa 68% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 32% dijelaskan oleh variabel lain.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kinerja pegawai

1. Latar Belakang Masalah

Beberapa penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan, dengan menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Seperti penelitian yang dilakukan Suranta (2002); Cahyono dan Suharto (2005); Rachmawati, Warella, dan Hidayat (2006); Masrukhin dan Waridin (2006); Kusumawati (2008); Baihaqi (2010); Analisa (2011), menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian terdapat pula penelitian dengan hasil yang

menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai seperti penelitian yang dilakukan oleh Guritno dan Waridin (2005); serta Parlinda dan Wahyuddin (2009).

Dalam perkembangannya, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja tidak hanya diperhatikan oleh organisasi swasta, melainkan organisasi pemerintah juga dalam meningkatkan kinerja pegawai. Adapun organisasi pemerintah satu diantaranya adalah Dinas Kelautan, Perikanan, Pertanian dan Kehutanan (KP2K) Kota Batam.

Dinas Kelautan, Perikanan, Pertanian dan Kehutanan Kota Batam dalam meningkatkan kinerja pegawainya dihadapkan pada kendala yang timbul, yaitu masih rendahnya pemahaman tupoksi dari pegawai dalam mendukung pelaksanaan tugas. Dimana untuk mendukung pelaksanaan tugas-tugas yang ada setiap pegawai harus senantiasa memiliki pemahaman yang baik terhadap apa yang telah menjadi tupoksinya (Sumber: Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Tahun 2010).

Berdasarkan hal tersebut, menunjukkan kesenjangan (*gap*) terhadap apa yang seharusnya atau apa yang diharapkan organisasi (setiap pegawai harus senantiasa memiliki pemahaman yang baik terhadap apa yang telah menjadi tujuan, pokok dan fungsinya, untuk mendukung pelaksanaan setiap tugas yang ada) dengan apa yang senyatanya terjadi di lapangan (masih rendahnya pemahaman tupoksi dari pegawai dalam mendukung pelaksanaan tugas), yang mengindikasikan bahwa kinerja pegawai belum tercapai secara optimal.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas KP2K Kota Batam?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas KP2K Kota Batam?

TINJAUAN PUSTAKA

1 Pengertian Kinerja Pegawai

Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya (Gibson, *et all*, 1995). Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Simamora, 2006). Menurut Dessler (2006) kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian Robbins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Lalu Mangkunegara (2005) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Rivai (2003) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

2 Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat diperlukan bagi suatu organisasi dalam menentukan kemajuan dan kemunduran organisasi, serta tidak ada organisasi yang dapat maju tanpa kepemimpinan yang baik (Mas'ud, 2004). Tanpa kepemimpinan, organisasi hanyalah merupakan kumpulan orang-orang yang tidak teratur dan kacau balau. Kepemimpinan akan merubah sesuatu yang potensial menjadi kenyataan. Dengan demikian keberadaan kepemimpinan dalam organisasi adalah sangat penting dalam mencapai tujuan dan kemajuan organisasi.

Kepemimpinan merupakan bagian penting dari manajemen, karena kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran (Sholeha dan Suzy, 1996). Kemudian Handoko (2003) mengemukakan bahwa kepemimpinan ialah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Sedangkan Robbins (2008) mengartikan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan.

Lebih lanjut lagi Nimran (2004) mendefinisikan kepemimpinan (*leadership*) yaitu suatu proses mempengaruhi perilaku orang lain agar berperilaku seperti yang dikehendaki. Kemudian Mulyadi dan Rivai (2009) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki budaya pengikut, serta proses mengarahkan ke dalam aktivitas-aktivitas positif yang ada hubungannya dengan pekerjaan dalam organisasi.

Menurut Heidjrachman and Husnan (2002, p. 173) *a leader must possess means Perceptive able to observe and discover the reality of an environment. For that he should be able to see, observe, and understand the circumstances or situations where it works, in terms of how the subordinates, how the state of the organization, how the situation assignment, and also about the ability itself. He should be able to adjust to the environment. Therefore in choosing, a leadership style that will be used, to consider the various factors that influence it.*(Nasution, Mahargiono, & Soesatyo, 2016)

Berdasarkan definisi-definisi kepemimpinan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah bagian yang dianggap penting dalam manajemen organisasi, yang dimana melekat pada diri seorang pemimpin dalam bentuk kemampuan dan atau proses untuk mempengaruhi orang lain atau bawahan perorangan atau kelompok, agar bawahan perorangan atau kelompok itu mau

berperilaku seperti apa yang dikehendaki pemimpin, dan memperbaiki budayanya, serta memotivasi perilaku bawahan dan mengarahkan ke dalam aktivitas-aktivitas positif yang ada hubungannya dengan pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

3 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Dalam mensukseskan kepemimpinan dalam organisasi, pemimpin perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan kepada pegawainya (Mulyadi dan Rivai, 2009). Gaya kepemimpinan atasan dapat mempengaruhi kesuksesan pegawai dalam berprestasi, dan akan berujung pada keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Suranta, 2002). Pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang paling tepat, dimana gaya kepemimpinan yang paling tepat yaitu gaya kepemimpinan yang dapat memaksimalkan kinerja, dan mudah dalam menyesuaikan dengan segala situasi dalam organisasi (Mulyadi dan Rivai, 2009).

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Sholeha dan Suzy, 1996). Sedangkan Mulyadi dan Veithzal Rivai (2009) menerangkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yaitu pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan pemimpin, dengan menyatukan tujuan organisasi dengan tujuan individu atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran yang telah menjadi komitmen bersama.

Lebih lanjut Suranta (2002) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan bersifat lentur atau fleksibel, maksudnya adalah gaya kepemimpinan yang biasa diterapkan pemimpin dapat berubah dengan gaya kepemimpinan yang lainnya

seiring dengan berubahnya situasi dan kondisi internal organisasi. Sehingga tercapai keefektifan gaya kepemimpinan, dan tercapainya tujuan organisasi.

4. Pengertian Motivasi Kerja

Dalam kehidupan berorganisasi, pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kerja kepada bawahan penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi merupakan faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja, dan meningkatkan kinerja pegawai (Umar, 1999). Kemudian Siagian (2002) mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para pemimpin. Dengan demikian motivasi kerja sangat perlu diperhatikan oleh manajemen organisasi terutama para pemimpin, dimana pemimpin setiap hari berkontak langsung dengan bawahan di tempat kerja.

Pegawai dalam menjalankan tugas dan pekerjaan dengan baik memerlukan motivasi, tugas pemimpin dalam hal ini ialah membuat lingkungan kerja yang baik sedemikian rupa sehingga pegawai dalam organisasi termotivasi dengan sendirinya (Mas'ud, 2004). Untuk itu diperlukan pemahaman motivasi yang baik, baik dalam diri bawahan atau pegawai guna membantu dalam meningkatkan kinerjanya. Adapun pertimbangan yang perlu diperhatikan pemimpin dalam memberikan motivasi menurut Siagian (2002) yaitu:

1. Filsafat hidup manusia berkisar pada prinsip "*quit pro quo*", yang dalam bahasa awam dicerminkan oleh pepatah yang mengatakan "*ada ubi ada talas, ada budi ada balas*".
2. Dinamika kebutuhan manusia sangat kompleks dan tidak hanya bersifat materi, akan tetapi juga bersifat psikologis.
3. Tidak ada titik jenuh dalam pemuasan kebutuhan manusia.
4. Perbedaan karakteristik individu dalam organisasi ataupun organisasi, mengakibatkan tidak ada satupun teknik motivasi yang sama efektifnya

untuk semua orang dalam organisasi juga untuk seseorang pada waktu dan kondisi yang berbeda-beda.

Pada dasarnya motivasi seseorang itu ditentukan oleh intensitas motifnya. Cahyono dan Suharto (2005) mengartikan motif yakni dorongan kebutuhan, keinginan, dan rangsangan. Sedangkan menurut Martoyo (2000) motif adalah daya pendorong atau tenaga pendorong seseorang yang mendorong seseorang untuk bertindak. Jadi, dengan adanya motif dalam diri seseorang maka akan menimbulkan motivasi.

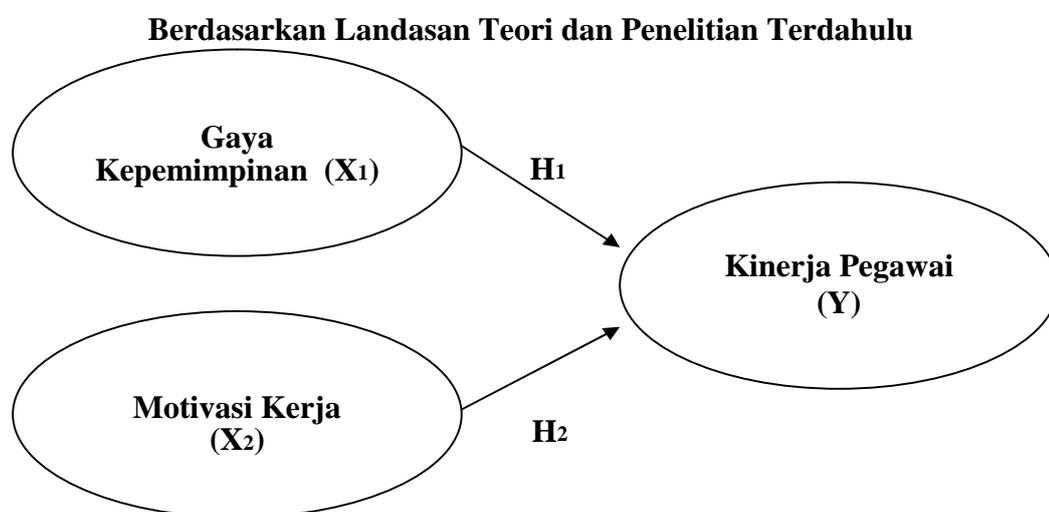
Motivasi sendiri adalah reaksi yang timbul dari dalam diri seseorang sebagai dorongan karena adanya rangsangan dari luar yang mempengaruhi untuk memenuhi tujuan tertentu (Suranta, 2002). Menurut Mangkunegara (2005) motivasi merupakan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Sedangkan menurut Robbins (2008) motivasi yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuantujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Kemudian Zainun (1990) menjelaskan motivasi ialah proses atau faktor yang mendorong orang untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu, dengan dasar manusia mudah diberikan motivasi karena jika kebutuhannya terpenuhi maka seseorang akan mempunyai motivasi yang tinggi untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Selanjutnya Masrukhin dan Waridin (2006) mengemukakan bahwa motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas, dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan.

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana landasan teori yang telah dijabarkan berhubungan secara logis dengan berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sekaran, 2006). Sebuah model yang baik dapat menjelaskan hubungan antar variabel penelitian, yakni variabel independen dan variabel dependen (Ferdinand, 2006). Berikut kerangka pemikiran yang disusun dalam penelitian ini:

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



Sumber: konsep yang dikembangkan dalam penelitian ini.

Kerangka pemikiran yang disajikan diatas menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan (X₁) dan motivasi kerja (X₂) berpengaruh kuat terhadap kinerja pegawai.

2.7 Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan singkat yang disimpulkan dari landasan teori dan penelitian terdahulu, serta merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti, dimana jawaban itu masih bersifat lemah, dan perlu dilakukan

pengujian secara empiris kebenarannya. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

H₂: Motivasi Kerja Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

METODOLOGI PENELITIAN

1 Definisi Operasional Variabel

Menurut Widayat dan Amirullah (dalam Purnamasari, 2008) definisi operasional variabel merupakan suatu definisi yang diungkapkan secara jelas dari masing-masing variabel dalam penelitian, dan dijabarkan ke dalam indikator-indikator. Indikator adalah dimensi tertentu dari suatu konsep yang dapat diukur (Widiyanto, 2008). Sesuai dengan definisi variabel-variabel penelitian yang telah dideskripsikan dalam tinjauan pustaka, dan sesuai dengan pengukuran variabel penelitian menurut kaidah atau skala ukuran yang lazim diterima secara akademis, maka definisi operasional variabel dan indikator-indikatornya adalah sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai (Y)

Kinerja pegawai menurut Dessler (2006) kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Adapun indikator (butir-butir pertanyaan dalam kuesioner) kinerja pegawai menurut Bernadine (dalam Mas'ud, 2004) adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja pegawai ini melebihi rata-rata karyawan lain (Y₁₁).
- b. Pegawai ini mempunyai pengetahuan yang baik atas tugas pokok dan fungsinya (tupoksi) (Y₁₂).

- c. Efisiensi dan efektifitas kerja pegawai ini melebihi rata-rata karyawan lain (Y₁₃).
- d. Pegawai ini dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu (Y₁₄).
- e. Pegawai ini mampu bekerja keras sesuai potensi yang dimiliki (Y₁₅).
- f. Kuantitas kerja pegawai ini jauh lebih baik dari karyawan lain (Y₁₆).
- g. Pegawai ini memiliki kemampuan yang baik dalam menjalankan tupoksinya (Y₁₇).
- h. Pegawai ini dapat menjalankan tupoksinya sesuai dengan prosedur yang ada (Y₁₈).
- i. Pegawai ini dapat menunjukkan inisiatif dan kreativitas dalam menjalankan tupoksinya (Y₁₉).

2. Gaya kepemimpinan (X₁)

Gaya kepemimpinan ialah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi (Mulyadi dan Rivai, 2009). Indikator (butir-butir pertanyaan dalam kuesioner) gaya kepemimpinan berdasarkan teori perilaku pada aspek fungsi kepemimpinan berorientasi tugas, dan berorientasi orang (dalam Mas'ud, 2004) yaitu:

- a. Atasan langsung selalu menekankan pentingnya menjalin hubungan yang baik dengan bawahan (X₁₁).
- b. Atasan langsung memberikan tugas yang perlu dikerjakan kepada bawahan (X₁₂).
- c. Atasan sering menekankan pentingnya efisiensi, dan meminta bawahan untuk menyelesaikan tugas sesegera mungkin (X₁₃).
- d. Atasan sering memberitahu bawahan untuk tetap menjalin hubungan dengan mitra kerja (X₁₄).

- e. Ketika memberi tugas, atasan berkomunikasi secara langsung dan memberikan perintah secara jelas (X₁₅).
- f. Atasan langsung sering menekankan pentingnya menyelesaikan tugas, dan meminta melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya (X₁₆).

3. Motivasi Kerja (X₂)

Zainun (1990) menjelaskan motivasi yaitu proses atau faktor yang mendorong orang untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu, dengan dasar manusia mudah diberikan motivasi. Karena, jika kebutuhannya terpenuhi maka seseorang akan mempunyai motivasi yang tinggi untuk menyelesaikan tugastugas yang diberikan. Berikut indikator (butir-butir pertanyaan dalam kuesioner) berdasarkan teori motivasi hierarki kebutuhan Abraham Maslow (dalam Mas'ud,

2004):

- a. Sejauh mana perubahan mengakibatkan keterampilan atau pengetahuan Bapak/Ibu menjadi usang (X₂₁).
- b. Sejauh mana Bapak/Ibu merasa tidak aman dengan posisi Bapak/Ibu sekarang (X₂₂).
- c. Organisasi memberikan kesempatan kepada Bapak/Ibu untuk bercakapcakap dan bertukar pikiran dengan rekan-rekan sekerja (X₂₃).
- d. Organisasi memberikan kesempatan kepada Bapak/Ibu untuk mengembangkan hubungan dekat dengan rekan-rekan sekerja (X₂₄).
- e. Organisasi memberikan penghargaan jika Bapak/Ibu bekerja secara optimal (X₂₅).
- f. Bapak/Ibu mendapatkan penghargaan dari rekan sekerja ketika Bapak/Ibu bekerja secara optimal (X₂₆).

- g. Organisasi memberikan kesempatan kepada Bapak/Ibu untuk bertindak dan berfikir secara mandiri (X₂₇).
- h. Organisasi memberikan kesempatan kepada Bapak/Ibu untuk melakukan pengembangan dan pertumbuhan pribadi (X₂₈).
- i. Bapak/Ibu merasa bangga dan berguna berkaitan dengan jabatan yang diduduki sekarang (X₂₉).

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinand, 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil pada Dinas Kelautan, Perikanan, Pertanian dan Kehutanan Kota Batam yang berjumlah 106 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel menurut Priyatno (2008) merupakan bagian dari populasi yang akan diteliti. Ferdinand (2006) menjelaskan bahwa agar hasil penelitian bisa lebih dipercaya dan akurat, idealnya seorang peneliti harus meneliti secara detail seluruh anggota populasi, namun karena suatu hal atau kesulitan yang muncul yang terkadang diluar kemampuan peneliti maka peneliti tidak bisa meneliti seluruh anggota populasi, dan yang bisa dilakukan peneliti yaitu meneliti sampel.

Selanjutnya Ferdinand (2006) menambahkan bahwa dalam prakteknya pemilihan sampel dirasakan lebih baik (efisien dan efektif) daripada memilih seluruh anggota populasi, yang terkadang penelitian yang dilakukan terhadap sampel bisa lebih diandalkan. Lalu sampel yang baik adalah sampel yang dapat mengukur apa yang

seharusnya diukur (valid), dan dapat mewakili karakteristik populasi (generalisasi) (Mustofa, 2000).

Dalam melakukan pemilihan sampel, peneliti melakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Mengetahui karakteristik populasi di Dinas Kelautan, Perikanan, Pertanian dan Kehutanan Kota Batam , yaitu:
 - a. Populasi yang besar, sejumlah 106 orang.
 - b. Anggota populasi yang bersifat heterogen, dipandang dari:
 - Tingkat pendidikan para pegawai (PNS) yang tidak sama: SLTA, D3, S1, S2.
 - Perbedaan tingkat golongan setiap pegawai (PNS): golongan II, III, IV.
 - Pegawai dengan kualifikasi jenis kelamin yang tidak sejenis yakni: laki-laki dan perempuan.
 - c. Anggota populasi dengan cakupan geografis yang menyebar luas, yang terkadang tidak hanya melakukan dinas dalam tetapi juga dinas luar ke Kabupaten atau Kota di seluruh Kepulauan Riau.
2. Menentukan teknik pengambilan sampel,

Teknik pengambilan sampel yang baik sangat tergantung dari karakteristik populasi (Algifari, 2003). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan sampel yang dipilih dengan maksud atau tujuan tertentu (Ferdinand, 2006). Seseorang dipilih sebagai sampel karena peneliti menilai bahwa seseorang tersebut memiliki informasi yang relevan bagi penelitiannya, dan memenuhi kriteria populasi sasaran yang telah ditentukan peneliti sebelumnya

Adapun pegawai di Dinas Kelautan, Perikanan, Pertanian dan Kehutanan Kota Batam yang dijadikan sampel (responden) sekaligus yang diberikan kuesioner, adalah pegawai yang sesuai dengan kriteria populasi sasaran yang dibuat peneliti, antara lain:

- a. PNS yang menduduki jabatan struktural (PNS golongan IV), yaitu: Kepala Subbagian, Kepala Bidang, Kepala Subbidang.
- b. PNS yang menduduki jabatan non struktural (PNS golongan III), yakni : staff.
- c. PNS (golongan IV dan III) tersebut yang diposisikan pada subbagian program, subbagian umum dan kepegawaian, bidang kelautan, bidang perikanan, bidang pertanian dan bidang kehutanan.

3. Menentukan ukuran sampel,

Dalam menentukan besarnya ukuran sampel penelitian sangat dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain tujuan penelitian (Ferdinand, 2006), dan karakteristik populasi (Mustofa, 2000). Untuk mengetahui besarnya populasi dan sampel dalam penelitian ini, dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut:

Tabel 3.1

Populasi dan Sampel Penelitian

No	Keterangan	Jumlah	
		Populasi	Sampel
S 1	Subbagian Program	9	5
2	Subbagian Umum dan Kepegawaian	30	17
3	Bidang Kelautan	18	10
4	Bidang Pertanian	15	9
5	Bidang Kehutanan	16	9

6	Bidang Perikanan Tangkap dan Budidaya	18	10
Total		106	60

Sumber: Data sekunder (Subbagian umum dan kepegawaian) yang diolah,

Berdasarkan tabel 3.1 tersebut, peneliti menetapkan sampel sebesar 60 responden dari popuasi sebesar 106, mengacu pada ukuran sampel yang memadai bagi kebanyakan penelitian menurut teori Roscoe (dalam Ferdinand, 2006) yaitu lebih besar dari 30 dan kurang dari 500. Berarti sampel sebesar 60 telah sesuai dengan teori Roscoe.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Deskriptif Variabel Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengungkap kinerja pegawai terkait dengan gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2) dan kinerja (Y) pegawai Dinas Kelautan, Perikanan, Pertanian dan Kehutanan kota Batam. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh beberapa hal sebagai berikut.

A. Gaya Kepemimpinan

Bukti langsung yaitu keseharian pimpinan tersebut terhadap pegawai yang ada dilingkup Dinas Kelautan, Perikanan, Pertanian dan Kehutanan kota Batam.

Tabel 5.1 : Tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan

pimpinan Dinas KP2K Kota Batam

No	Skala	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	11	11,66 %
2	Setuju	58	61,48 %
3	Netral	23	24,38 %
4	Tidak Setuju	14	14,84 %
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0 %
Jumlah		106	100 %

Berdasarkan data pada tabel 5.1 menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan gaya kepemimpinan sesuai secara visual.

Tabel 5.2 : Tanggapan responden mengenai lokasi Dinas KP2K Kota

No	Skala	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	31	32,86 %
2	Setuju	52	55,12 %
3	Netral	11	11,66 %
4	Tidak Setuju	12	12,72 %
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0 %
Jumlah		106	100 %

Dari data pada tabel 5.2 tersebut menunjukkan bahwa Dinas KP2K Kota Batam, menurut persepsi sebagian besar responden, mudah dijangkau.

Tabel 5.3 : Tanggapan responden mengenai kondisi fasilitas Dinas KP2K

Kota Batam

No	Skala	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	2	2,12 %
2	Setuju	61	64,66 %
3	Netral	35	37,1 %
4	Tidak Setuju	8	8,48 %
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0 %
Jumlah		106	100 %

Dari data pada tabel 5.3 tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa kondisi Dinas KP2K Kota Batam dalam keadaan baik.

Keandalan yaitu kemampuan untuk memberikan apa yang dijanjikan secara andal dan tepat. Keandalan menuntut penyedia jasa untuk jujur dan terbuka pada pegawai negeri sipil akan kemampuan memberikan apa yang dijanjikan.

Tabel 5.4 : Tanggapan responden mengenai keandalan pegawai Dinas KP2K

Kota Batam dalam memberikan pelayanan.

No	Skala	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	8	8,48 %
2	Setuju	73	77,38 %
3	Netral	22	23,32 %
4	Tidak Setuju	3	3,18 %
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0 %
Jumlah		106	100 %

Dari data pada tabel 5.4 tersebut memberikan informasi bahwa pegawai, menurut pandangan sebagian besar responden, dapat memberikan pelayanan secara baik.

Tabel 5.5 : Tanggapan responden mengenai pemberitahuan informasi tentang Dinas KP2K Kota Batam.

No	Skala	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	11	10,37 %
2	Setuju	68	64,15 %
3	Netral	21	19,81 %
4	Tidak Setuju	6	5,6 %
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0 %
Jumlah		106	100 %

Berdasarkan data pada tabel 5.5 di atas menunjukkan sebagian besar responden menyatakan bahwa pegawai Dinas KP2K Kota Batam telah memberikan informasi dengan baik tentang Dinas KP2K Kota Batam.

Tabel 5.6 : Tanggapan responden mengenai tanggapan pimpinan terhadap keluhan pegawai dilingkup Dinas KP2K Kota Batam.

No	Skala	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	5	4,7 %
2	Setuju	64	60,37 %
3	Netral	18	16,98 %

4	Tidak Setuju	19	17,9 %
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0 %
Jumlah		106	100 %

Dari data pada tabel 5.6 tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa puas atas solusi dari pimpinan Dinas KP2K Kota Batam atas keluhan yang ada.

Daya tanggap adalah suatu kemauan untuk membantu dan memberikan pelayanan yang tepat (*responsif*) kepada pegawai dengan penyampaian informasi yang jelas.

Tabel 5.7 : Tanggapan responden mengenai semangat kerja pegawai di Dinas KP2K Kota Batam.

No	Skala	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	7	6,6 %
2	Setuju	74	69,81 %
3	Netral	23	21,69 %
4	Tidak Setuju	2	1,88 %
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0 %
Jumlah		106	100 %

Dari data pada tabel 5.7 tersebut menunjukkan mayoritas responden menyatakan bahwa semangat kerja pegawai di Dinas KP2K Kota Batam telah menunjukkan hal yang baik.

Tabel 5.8 : Tanggapan responden mengenai kinerja pegawai di Dinas KP2K Kota Batam

No	Skala	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	10	9,43 %
2	Setuju	71	66,98 %
3	Netral	22	20,75 %
4	Tidak Setuju	3	2,83 %
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0 %
Jumlah		106	100 %

Tabel 5.8 di atas menunjukkan sebagian besar responden menyatakan bahwa kinerja pegawai sangat berpengaruh baik terhadap Dinas KP2K Kota Batam.

Tabel 5.9 : Tanggapan responden mengenai komunikasi pimpinan dan pegawai di Dinas KP2K Kota Batam.

No	Skala	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	4	3,77 %
2	Setuju	79	74,52 %
3	Netral	21	19,81 %
4	Tidak Setuju	2	1,88 %
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0 %
Jumlah		106	100 %

Dari data pada tabel 5.9 menunjukkan sebagian besar responden menyatakan bahwa komunikasi pimpinan dan pegawai di Dinas KP2K Kota Batam komunikatif .

Jaminan yaitu pengetahuan dan sopan santun pegawai dan kemampuan mereka untuk mengesankan kepercayaan dan keyakinan pegawai.

Tabel 5.10 : Tanggapan responden mengenai jaminan kesehatan pegawai di Dinas KP2K Kota Batam.

No	Skala	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	5	4,71 %
2	Setuju	65	61,32 %
3	Netral	33	31,13 %
4	Tidak Setuju	3	2,83 %
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0 %
Jumlah		106	100 %

Dari data pada tabel 5.10 tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa aman dalam tentang jaminan kesehatan di Dinas KP2K Kota Batam.

melaksanakan tugas di Dinas KP2K Kota Batam.

No	Skala	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	6	5,66 %
2	Setuju	79	74,52 %
3	Netral	21	19,81 %
4	Tidak Setuju	0	0,0 %
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0 %
Jumlah		106	100 %

Dari data pada tabel 5.11 tersebut menunjukkan mayoritas responden menyatakan merasa aman dalam melaksanakan tugas di Dinas KP2K Kota Batam.

B. Motivasi Kerja

Sumber daya manusia (SDM) merupakan penggerak suatu instansi pemerintah, namun seringkali hak-hak para pegawai terabaikan sementara kewajiban dituntut agar dilaksanakan secara optimal. Dibawah ini merupakan hasil dari tanggapan responden mengenai pengaruh motivasi kerja pegawai di Dinas Kelautan, Perikanan, Pertanian dan Kehutanan Kota Batam dalam melayani masyarakat.

Tabel 5.12 : Tanggapan responden mengenai Dinas KP2K Kota Batam dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat

No	Skala	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	0	0,0 %
2	Setuju	50	47,16 %
3	Netral	43	40,56 %
4	Tidak Setuju	13	12,26 %
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0 %
Jumlah		106	100 %

Dari data pada tabel 5.12 menunjukkan 47,16% responden menyatakan bahwa pelayanan yang diberikan oleh Dinas KP2K sudah sesuai dan

40,56% responden bersikap netral. Data di atas dapat disimpulkan bahwa ada indikasi Dinas KP2K Kota Batam cukup baik dalam melayani masyarakat.

Tabel 5.13 : Tanggapan responden mengenai motivasi kerja pegawai Dinas

KP2K Kota Batam dalam melaksanakan tugas.

No	Skala	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	0	0,0 %
2	Setuju	38	35,84 %
3	Netral	56	52,83 %
4	Tidak Setuju	12	11,32 %
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0 %
Jumlah		106	100 %

Dari tabel 5.13 di atas menunjukkan 35,84% responden menyatakan bahwa semangat kerja pegawai Dinas KP2K Kota Batam sesuai dengan motivasi kerja yang diberikan dan 52,83% responden bersikap netral. Data di atas dapat disimpulkan bahwa responden ragu antara semangat kerja pegawai dengan motivasi kerja yang diberikan oleh Dinas KP2K Kota Batam, hal ini berarti bahwa dengan kepemimpinan yang ada, Dinas KP2K Kota Batam kurang memberikan motivasi kerja terhadap pegawainya.

Tabel 5.14 : Tanggapan responden mengenai perhatian pimpinan terhadap

pegawai di Dinas KP2K Kota Batam.

No	Skala	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	0	0,0 %
2	Setuju	36	33,96 %
3	Netral	58	54,71 %
4	Tidak Setuju	12	11,32 %
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0 %
Jumlah		106	100 %

Dari tabel 5.14 di atas menunjukkan 54,71% responden bersifat netral. Hal ini mempunyai indikasi bahwa sebagian besar responden menyatakan pimpinan kurang perhatian dengan pegawai.

Tabel 5.15 : Tanggapan responden mengenai Dinas KP2K Kota Batam

dalam memberikan jaminan kenyamanan dalam bekerja.

No	Skala	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	3	2,83 %
2	Setuju	57	53,77 %
3	Netral	35	33,01 %
4	Tidak Setuju	11	10,37 %
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0 %
Jumlah		106	100 %

Dari data pada tabel 5.15 tersebut menunjukkan 53,77% responden menyatakan setuju dan 33,01% responden bersifat netral. Dari data di atas sebagian besar responden menyatakan bahwa Dinas KP2K Kota Batam telah memberikan jaminan kenyamanan sesuai yang diharapkan tetapi ada indikasi Dinas KP2K Kota Batam tidak memberikan jaminan kenyamanan sesuai kondisi yang ada, hal ini dapat disebabkan karena terbatasnya sarana ruangan yang ada sehingga pegawai merasa tidak nyaman dalam bekerja.

Tabel 5.16 : Tanggapan responden mengenai Dinas KP2K Kota Batam dalam memberikan kesempatan pelatihan terhadap pegawai.

No	Skala	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	6	5,66 %
2	Setuju	45	42,45 %
3	Netral	31	29,24 %
4	Tidak Setuju	20	18,86 %
5	Sangat Tidak Setuju	4	3,77 %
Jumlah		106	100 %

Dari data pada tabel 5.16 tersebut menunjukkan sebagian besar responden menyatakan bahwa pelatihan teknis juga diberikan oleh pihak Dinas KP2K Kota Batam, tetapi ada responden yang tidak menerima pelatihan teknis. Hal ini disebabkan karena pelatihan teknis tidak diberikan kepada seluruh pegawai Dinas KP2K Kota Batam.

Tabel 5.17 : Tanggapan responden mengenai Dinas KP2K dalam memberikan penghargaan kepada pegawai yang loyal.

No	Skala	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	11	10,37 %
2	Setuju	51	48,11 %
3	Netral	26	24,52 %
4	Tidak Setuju	16	15,09 %
5	Sangat Tidak Setuju	2	1,88 %
Jumlah		106	100 %

Dari data pada tabel 5.17 menunjukkan mayoritas responden menyatakan bahwa Dinas KP2K telah memberikan penghargaan untuk pegawai yang loyal dikarenakan kinerja yang baik.

C. Kinerja Pegawai

Kinrja pegawai yaitu hasil membandingkan harapan dan tanggungjawab dari suatu pekerjaan. Hasil deskriptif kinerja pegawai berdasarkan indikator yang telah di tentukan pada penelitian ini dapat di uraikan sebagai berikut :

a. Harapan Pegawai

Tabel 5.18 : Tanggapan responden mengenai pimpinan Dinas KP2K Kota Batam terhadap keinginan pegawai.

No	Skala	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	4	3,77 %
2	Setuju	53	50,00 %
3	Netral	31	29,24 %
4	Tidak Setuju	17	16,03 %
5	Sangat Tidak Setuju	1	0,94 %
Jumlah		106	100 %

Dari data pada tabel 5.18 di atas tersebut menunjukkan sebagian besar responden menyatakan bahwa pimpinan sudah sesuai dengan keinginan pegawai.

Tabel 5.19 : Tanggapan responden mengenai perhatian pimpinan dengan

harapan pegawai Dinas KP2K Kota Batam.

No	Skala	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	0	0,0 %
2	Setuju	48	45,28 %
3	Netral	47	44,33 %
4	Tidak Setuju	11	10,37 %
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0 %
Jumlah		106	100 %

Berdasarkan tabel 5.19 di atas menunjukkan 45,28% responden menyatakan bahwa perhatian pimpinan sesuai dengan harapan pegawai dan 44,33% bersikap netral. Dari data di atas mempunyai indikasi bahwa terdapat pegawai yang menyatakan bahwa perhatian pimpinan tidak sesuai dengan harapan pegawai, hal ini disebabkan karena ketidakpuasan dari keperibadian pegawai yang berbedabeda.

b. Loyalitas Pegawai

Loyalitas merupakan kesetiaan seseorang terhadap tempat dimana ia bekerja serta terhadap apa yang ia kerjakan, deskriptif dari loyalitas pegawai Dinas KP2K Kota Batam dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Repeat

Tabel 5.20 : Tanggapan responden mengenai disiplin pegawai

Dinas KP2K Kota Batam.

No	Skala	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	5	4,71 %
2	Setuju	45	42,45 %
3	Netral	37	34,90 %
4	Tidak Setuju	13	12,26 %
5	Sangat Tidak Setuju	6	5,66 %
Jumlah		106	100 %

Dari table 5.20 menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki kedisiplinan yang baik.

b. Retention

Tabel 5.21 : Tanggapan responden mengenai tanggapan masyarakat terhadap pelayanan Dinas KP2K Kota Batam.

No	Skala	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	2	1,88 %
2	Setuju	60	56,60 %
3	Netral	35	33,01 %
4	Tidak Setuju	8	7,54 %
5	Sangat Tidak Setuju	1	0,94 %
Jumlah		106	100 %

Dari data pada tabel 5.21 pada tabel di atas tampak bahwa sebagian besar pegawai melayani masyarakat dengan baik.

c. Refferal

Tabel 5.22 : Tanggapan responden mengenai tidak akan memberitahu kekecewaan terhadap pimpinan Dinas KP2K Kota Batam pada pihak lain.

No	Skala	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	1	0,94 %
2	Setuju	24	22,64 %
3	Netral	27	25,47 %
4	Tidak Setuju	43	40,56 %
5	Sangat Tidak Setuju	11	10,37 %
Jumlah		106	100 %

Berdasarkan tabel 5.22 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan tidak setuju, tidak akan memberitahu kekecewaan pada pihak lain apabila kecewa dengan pimpinan.

Tabel 5.23 : Tanggapan responden mengenai akan memberitahu kepada pihak lain sesuatu yang positif mengenai pimpinan Dinas KP2K Kota Batam.

No	Skala	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	8	7,54 %
2	Setuju	69	65,09 %
3	Netral	20	18,86 %

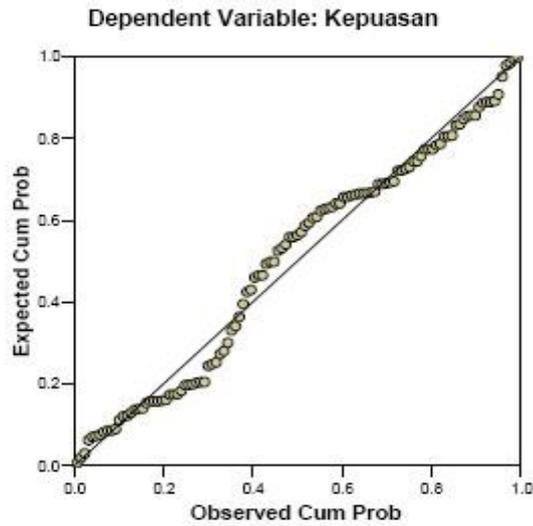
4	Tidak Setuju	9	8,49 %
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0 %
Jumlah		106	100 %

Dari data pada tabel 5.23 tersebut menunjukkan mayoritas responden akan memberitahu kepada pihak lain tentang sesuatu yang positif mengenai pemimpin mereka yang baik.

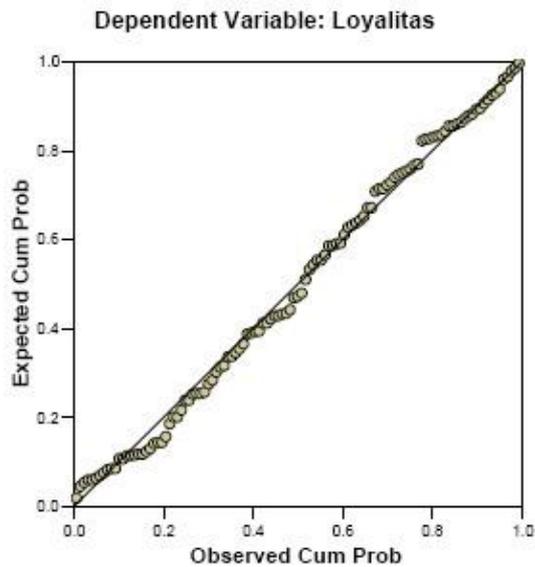
5.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji kenormalan data digunakan untuk menentukan uji hipotesis. Pada data yang berdistribusi normal uji hipotesis menggunakan statistik parametris, sedang jika data tidak berdistribusi normal, maka uji hipotesis menggunakan statistik nonparametris. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pada penelitian ini uji normalitas menggunakan grafik normal plot dan untuk memperkuat grafik tersebut dilakukan uji statistik sederhana dengan melihat nilai kurtosis dan skewness dari residual. Pada grafik normal plot dapat dilihat kenormalan model regresi atas kualitas pelayanan terhadap kepuasan pegawai dan model regresi atas kualitas pelayanan dan kepuasan pegawai terhadap loyalitas pegawai. Lebih jelasnya dapat dilihat pada grafik P-P plot berikut.



Gambar 5.1. Normal P-P Plot dengan Variabel Terikat Kepuasan Pegawai.



Gambar 5.2 Normal P-P Plot dengan Variabel Terikat Loyalitas Pegawai

Dengan melihat tampilan grafik normal plot dapat disimpulkan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, grafik ini menunjukkan pola distribusi normal, dan kedua grafik ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normal. Menurut Ghazali (2005:122) uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan kalau tidak hati-hati secara visual kelihatan normal padahal secara statistik sebaliknya. Sehingga untuk memperkuat

uji grafik normal plot pada penelitian ini dilakukan uji statistik dengan melihat nilai kurtosis dan skewness. Dengan menggunakan program SPSS 13.0 akan diperoleh nilai skewnes dan kurtosis, sedangkan pengujiannya dengan rumus sebagai berikut.

$$Z \text{ skew} = \frac{S - 0}{\sqrt{\frac{6}{N}}} \text{ dan}$$

$$Z \text{ kurt} = \frac{K - 0}{\sqrt{\frac{24}{N}}}$$

Apabila nilai Zhitung > 1.96 pada taraf signifikansi 5% maka dapat disimpulkan bahwa asumsi data berdistribusi normal ditolak. Hasil uji skewnes dan kurtosis selengkapnya dapat dilihat pada lampiran dan terangkum pada tabel berikut.

Tabel 5.24 : Tabel Nilai Skewness dan Kurtosis.

Variabel	Skewnes	Z _{hitung}	Kriteria	Kurtosis	Z _{hitung}	Kriteria
Gaya Kepemimpinan	-0.310	-1.359	Normal	0.386	0.845	Normal
Motivasi Kerja	-0.221	-0.968	Normal	-0.067	-0.147	Normal
Kinerja Pegawai	-0.353	-1.544	Normal	-0.120	-0.263	Normal

Hasil perhitungan nilai Z, baik untuk variabel kualitas pelayanan jasa, penetapan harga, kepuasan pegawai, dan loyalitas pegawai dibawah nilai kritisnya 1,96 (signifikansi pada $\alpha = 0,05$), jadi dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal, hal ini konsisten dengan uji grafik.

2. Uji Multikolonieritas

Uji ini digunakan apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk dapat mengetahui adanya multikolonieritas dapat dilihat dari hasil VIF dan nilai *Tolerance*. Antara variabel bebas dikatakan multikolinieritas apabila *Tolerance*-nya $< 0,1$ dan $VIF > 10$. Hasil analisis VIF dan *tolerance* dapat dilihat pada table berikut.

Tabel 5.25 : Nilai *Tolerance* dan VIF dengan Variabel Terikat Kepuasan Pegawai Dinas KP2K Kota Batam.

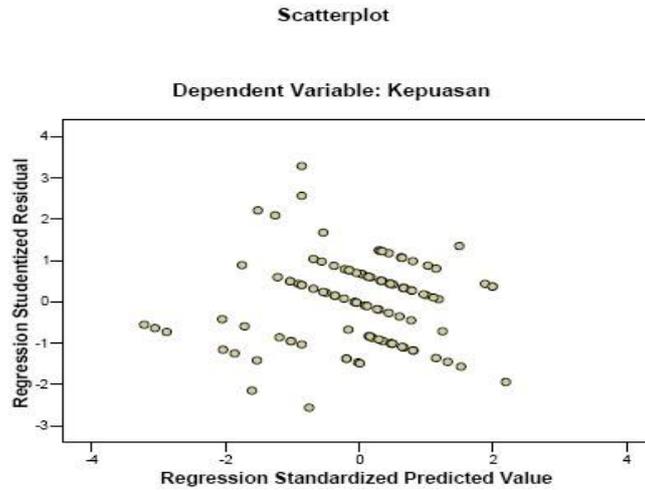
Variabel Bebas	Tolerance	Kriteria	VIF	Kriteria
Gaya Kepemimpinan	0.921	> 0.1	1.085	< 10
Motivasi Kerja	0.921	> 0.1	1.085	< 10

Hasil perhitungan nilai *Tolerance* juga menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *Tolerance* kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

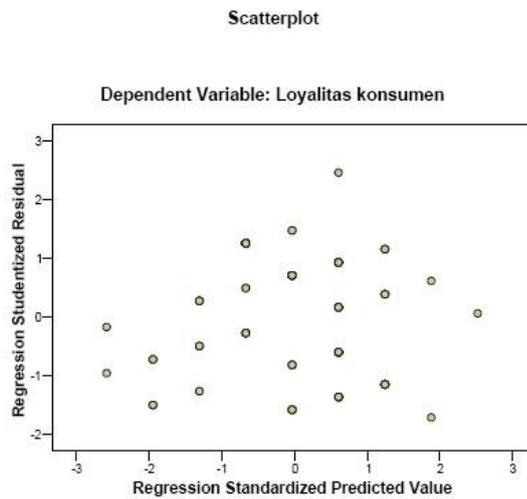
3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi tidak terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas dalam penelitian ini cara mendeteksi ada atau tidaknya Heteroskedastisitas dengan melihat grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya

ZPRED. Deteksi tidak adanya Heterokedastisitas dilakukan dengan melihat tidak adanya pola tertentu pada grafik Scatterplot :



Gambar 5.3. Scatterplot Variabel Terikat Kepuasan Pegawai



Gambar 5.4. Scatterplot Variabel Terikat Loyalitas Pegawai

Berdasarkan pada grafik Scatterplots terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi dapat dipakai untuk memprediksi tingkat kepuasan pegawai berdasarkan masukan variabel independen kualitas pelayanan serta untuk memprediksi loyalitas pegawai berdasarkan masukan variabel independen gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai.

5.3. Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dapat diketahui ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini terdapat dua persamaan regresi berganda. Persamaan 1 digunakan untuk menganalisis ada atau tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas KP2K Kota Batam. Dan persamaan 2 digunakan untuk menganalisis ada atau tidaknya pengaruh kepuasan pegawai terhadap loyalitas pegawai Dinas KP2K Kota Batam. Kedua analisis tersebut dapat digambarkan sebagai berikut.

a. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas KP2K Kota Batam.

Hasil analisis regresi pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5.26 : Analisis Regresi Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Model	Coefficients ^a				Correlations
	Unstandardizes Coefficients		t	Sig	
	B	Std. Error			
1 (Constant)	4.112	1.860	2.210	.029	
Gaya Kepemimpinan	.125	.033	3.763	.000	.335
Motivasi Kerja	.116	.042	2.789	.006	.256

Berdasarkan hasil analisis tersebut diperoleh model regresi:

$$Y1 = 4,112 + 0,125X1 + 0,116 X2$$

Persamaan Regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap terjadi perubahan pada gaya kepemimpinan dan motivasi kerja akan berpengaruh pada kinerja pegawai.

1) Uji F

Uji F atau Uji Signifikansi Simultan digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini karena menggunakan analisis multivariat maka yang pertama yaitu mencari tahu pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) (sebagai variabel independen) terhadap kinerja pegawai (Y1) (sebagai variabel dependen). Cara yang digunakan dengan perhitungan SPSS dengan membandingkan nilai probabilitas.

Tabel 5.27 : Uji Simultan Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Change Statistics			
				F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.461 ^a	.212	.198	15.100	2	112	.000

a. Predictors : (Constant), Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja

b. Dependent Variabel : Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji simultan di atas diperoleh nilai F hitung sebesar 15,100 dengan $p \text{ value} = 0,000 < 0,05$ yang berarti **hipotesis 1** yang menyatakan ada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai **diterima**.

2) Uji t

Untuk mengetahui kemaknaan koefisien parsial digunakan uji t.

Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan nilai p value, apabila p value $> < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Berdasarkan perhitungan komputer

dengan program statistik SPSS versi 13.0. diperoleh t *hitung* untuk variabel bebas gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap variabel terikat kinerja pegawai. Model regresi tersebut secara parsial diuji kebermaknaannya menggunakan uji t. Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas diperoleh t *hitung* untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 3,763 dengan p *value* = 0,000 < 0,05, yang berarti bahwa **hipotesis 2** yang menyatakan ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai **diterima**. Dari hasil analisis di atas juga diperoleh t *hitung* pada variabel penetapan harga sebesar 2,789 dengan p *value* = 0,006 < 0,05 yang berarti **hipotesis 3** yang menyatakan ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai **diterima**.

3) Koefisien Determinasi

Uji Simultan koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh semua variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap dependen variabel kinerja pegawai. Dari hasil analisis juga diperoleh R² = 0,212, , hal ini berarti persentase pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (Y1) sebesar 21,2%, sedangkan sisanya sebesar 78,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

5.4. Interpretasi Hasil dan Pembahasan

5.4.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pendapat sebagian besar pegawai, gaya kepemimpinan Dinas KP2K Kota Batam dalam kategori baik, hal ini tampak dari pandangan yang baik dari pegawai tentang Dinas KP2K Kota Batam, keterjangkauan lokasi, kondisi fisik, pelayanan pegawai yang diberikan, jaminan keamanan dan bentuk perhatian serta pemberian informasi yang jelas dan penuh dengan keramahan.

Kualitas yang dirasakan oleh pegawai memberikan dampak pada keinginan pegawai untuk melaksanakan tugas dengan baik dalam pemberian pelayanan, menumbuhkan kepuasan bagi pegawai. Hal tersebut sesuai dengan teori yang menyatakan kantor yang dapat memberikan pelayanan yang berkualitas dan pegawai merasa mendapatkan kepuasan maka akan tercipta Loyalitas Pegawai, dan sebaliknya (Kotler, 2002). Teori tersebut juga didukung dengan pendapat Sviokla (dalam Lupioadi 2002:145) yang menyatakan bahwa kualitas pelayanan yang diberikan oleh kantor dapat menciptakan suatu persepsi positif dari pegawai terhadap kantor dan menghasilkan suatu kepuasan serta loyalitas pegawai. Kualitas pelayanan yang ditampilkan oleh suatu kantor merupakan salah satu stimulus yang menciptakan pegawai untuk melaksanakan tugas dengan baik. Pegawai Dinas KP2K Kota Batam selalu memberikan senyum dan sapaan kepada setiap masyarakat yang berurusan di Dinas KP2K Kota Batam, dan Dinas KP2K Kota Batam juga berusaha memenuhi keinginan pegawai, seperti menyediakan fasilitas yang diusulkan oleh pegawai. Keberhasilan kantor memuaskan pegawainya akan menjadi titik awal dari hubungan yang akan berlanjut antara pegawai dan kantor, tetapi Dinas KP2K Kota Batam juga mempunyai kelemahan disana sini.

Gaya kepemimpinan menurut persepsi sebagian besar pegawai dalam kategori baik. Hal tersebut berkaitan dengan teori yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang ada sudah sesuai dengan tujuan, pokok dan fungsi Dinas KP2K Kota Batam sehingga meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai memandang bahwa gaya kepemimpinan yang sesuai akan berdampak positif pada kinerja pegawai.

5.4.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Semangat kerja pegawai Dinas KP2K Kota Batam tergolong tinggi, hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai

melaksanakan tugas dengan penuh rasa tanggungjawab. Banyak pegawai merasa bahwa ada kesesuaian terhadap motivasi kerja dengan yang diharapkan. Para pegawai juga merasa puas atas motivasi kerja yang diberikan oleh Dinas KP2K Kota Batam. Kepuasan pegawai tersebut secara langsung berpengaruh terhadap loyalitas pegawai, hal ini sesuai dengan pendapat Tjiptono (1994:19), terciptanya kepuasan pegawai akan memberikan manfaat, diantaranya adalah rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan yang diberikan serta pegawai menjadi harmonis. Kinerja pegawai dapat terpenuhi dengan adanya motivasi kerja yang baik, serta terpenuhinya segala menjadi harapan pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

1 Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan maka dapat dibuat simpulan sebagai berikut :

Persamaan 1 digunakan untuk menganalisis ada atau tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas KP2K Kota Batam, dengan F hitung sebesar 15,100 dengan $p \text{ value} = 0,000 < 0,05$ serta diperoleh t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 3,763 dengan $p \text{ value} = 0,000 < 0,05$ dan t hitung pada variabel motivasi kerja sebesar 2,789 dengan $p \text{ value} = 0,006 < 0,05$, dari hasil analisis juga diperoleh $R^2 = 0,212$, hal ini berarti persentase pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 21,2%. Dari hal di atas dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas KP2K Kota Batam yaitu sebesar 21,2 % serta ada pengaruh yang signifikan.

2 Saran

Dengan memperhatikan simpulan diatas, maka dapat disampaikan saransaran sebagai berikut :

1. Dinas KP2K diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada, dan diharapkan akan meningkatkan kualitas kinerja pegawai Dinas KP2K Kota Batam, karena gaya kepemimpinan dapat menjadi salah satu faktor menciptakan pegawai yang loyal.
2. Dinas KP2K perlu menetapkan kebijakan yang tepat, hal tersebut dapat menambah loyalitas pegawai.
3. Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan kepada peneliti berikutnya untuk meneliti variabel lain yang dimungkinkan mempunyai pengaruh terhadap loyalitas pegawai.

References

- Arikunto, Suharsimi. 1997. *Produser penelitian suatu pendekatan praktek*. Batam: Rineka Cipta.
- Barner, G. James. 2001. *Secrets of Costumer Relationship Management: Rahasia Manajemen Hubungan Pegawai*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Bramson, Robert. 2005. *Customer Loyalty 50*. Batam: Prestasi Pustaka
- Ghozali, Imam. 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Griffin, Jill. 2002. *Customer Loyalty*. Batam: Erlangga.
- Hadi, Sutrisno.2004. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Kotler, Philip.1999. *Manajemen Pemasaran*. Batam: Erlangga
- Kotler, Philip. 2002. *Manajemen Pemasaran Edisi Milenium*. Batam: Prehallindo.
- Kountur, Ronny. 2005. *Metode Penelitian: Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Batam: Penerbit PPM
- Lupiyoadi, Rambat dan A. Hamdani. 2006. *Manajemen Pemasaran Jasa*. Batam: Salemba Embat.

Nasution, A. P., Mahargiono, P. B., & Soesatyo, Y. (2016). Effect Of Leadership Styles, Organizational Climate And Ethos Of Work On Employee Productivity (PT. HP Metals Indonesia The Powder Coating). *International Journal of Business and Management*, 11(2), 262. <http://doi.org/10.5539/ijbm.v11n2p262>

Sarwono, Jonathan. 2007. *Analisis Jalur untuk RisetBisnis dengan SPSS*. Batam: Penerbit Andi Sitepu, Nirwana.1994. *Path Analisis*. Bandung: UNPAD.

Suardi, Rudi. 2003. *Sistem Manajemen Mutu ISO 9000: 2000 Penerapannya untuk mencapai TQM. Cetakan 2*. Batam: Penerbit PPM.

Sulastiyono, Agus. 2006. *Manajemen Penyelenggaraan KP2K*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta

Swasta, Basu. 2002. *Azas-azas Marketing*. Yogyakarta: Liberty.

Tjiptono, Fandy. 1997. *Prinsip-prinsip Total Quality Service*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

-----, 2004. *Pemasaran Jasa*. Jawa Timur: Bayumedia.

-----dan Diana Anantasia. 2001. *Total Quality Manajemen*.Yogyakarta:

Penerbit Andi Umar, Husein. 2002. *Riset Pemasaran dan Perilaku Pegawai*. Batam: PT. Gramedia Pustaka City View.

Wijaya, Tunggal. 1996. *Kamus Marketing*. Batam: Rineka Cipta Yoeti, Oka A. 2001. *Strategi Pemasaran KP2K*. Batam : PT. Gr