

**KONTRIBUSI GAYA KEPEMIMPINAN ATASAN
DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS PENDIDIKAN KOTA PARIAMAN**

Randia Sukmadewi
Pendidikan Guru Sekolah Dasar, STKIP NASIONAL
Email : irafannulhakim@gmail.com

Abstract

Based on field observation, it indicated that the performance the employees of the Education Department in Pariaman is not optimal. This will be the worried affect in achieving of the goals of achieved this institution. Researcher suspected the leadership style of superiors and achievement motivation affects employees performance of the Education Department in Pariaman, therefore, research must be done to test its truth. This research aimed to reveal the contribution of leadership style and achievement motivation employer to employee performance of the Education Department in Pariaman. The hypothesis tested in this study were: 1) leadership style employer contribution to employee performance of the Education Department in Pariaman, 2) achievement motivation to contribute to employee performance of the Education Office in pariaman, 3) leadership style and achievement motivation employer jointly contribute to performance of the Education Department officials in Pariaman. The population was the officials of the Education Department. Total population was of more than 101 people. 55 studied of samples, taken using proportional stratified random sampling technique, considering the strata level of education and working lives. The research instrument used to collect data is the Likert questionnaire that has been tested the validity and reliability. Results of data analysis showed that leadership style contributed to the Employee Performance Superior of the Education department in Pariaman of 20,4% and Achievement Motivation contribute 9.2% Employee Performance and Superior Leadership Style and Motivation Achievement jointly contribute to the employee Performance of the Education department in Pariaman was 25.6%. Based on the results of descriptive analysis showed that, leadership style is superior, including the category, achievement motivation at appropriate category and also employee performance at appropriate category. Leadership style employer contribution and achievement motivation are two important factors that could affect the performance of employees in addition to other factors that are not negligible bias which also contribute to employee performance of the Education Department Pariaman that have not been studied in this research.

Keywords : leadership style, achievement motivation, performance

ABSTRAK

Berdasarkan pengamatan di lapangan terlihat bahwa kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Pariaman masih belum optimal. Hal ini dikhawatirkan akan berpengaruh pada pencapaian tujuan yang ingin dicapai oleh lembaga tersebut. Peneliti menduga gaya kepemimpinan atasan dan motivasi berprestasi mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Pariaman, oleh karena itu perlu dilakukan penelitian untuk menguji kebenarannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan kontribusi gaya kepemimpinan atasan dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Pariaman. Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah : 1) gaya kepemimpinan atasan berkontribusi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Pariaman, 2) motivasi berprestasi berkontribusi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Pariaman, 3) gaya kepemimpinan atasan dan motivasi berprestasi secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Pariaman. Populasi penelitian ini

adalah pegawai Dinas Pendidikan Kota Pariaman. Jumlah populasi sebanyak 101 orang. Sampel penelitian 55 orang, diambil dengan menggunakan teknik *stratified proportional random sampling*, dengan mempertimbangkan strata tingkat pendidikan dan masa kerja. Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah angket skala likert yang telah diuji kesahihan dan keahliannya. Hasil analisis data menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Atasan berkontribusi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Pariaman sebesar 45,2% dan Motivasi Berprestasi berkontribusi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 9,2 % serta Gaya Kepemimpinan Atasan dan Motivasi Berprestasi secara bersama-sama berkontribusi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Pariaman sebesar 25,6 %. Berdasarkan hasil analisis deskriptif terlihat bahwa gaya kepemimpinan atasan termasuk pada kategori cukup, motivasi berprestasi berada pada kategori cukup dan kinerja pegawai juga berada pada kategori cukup. Kontribusi gaya kepemimpinan atasan dan motivasi berprestasi adalah dua faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di samping faktor-faktor lain yang tidak bias diabaikan yang juga berkontribusi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Pariaman yang belum dikaji dalam penelitian ini.

Kata kunci : gaya kepemimpinan, motivasi berprestasi, kinerja

PENDAHULUAN

Penelitian ini diawali dengan adanya indikasi bahwa kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Pariaman kurang optimal. Hal ini dapat dilihat dari fenomena-fenomena sebagai berikut: 1) pegawai enggan dalam menyusun program kerja, hal ini terlihat dari kebiasaan pegawai yang jarang membuat rencana kerja dan mengisi agenda bulanan, 2) sebahagian besar pegawai belum menguasai tugas pokok dan fungsinya seperti bekerja tanpa memperhatikan pedoman kerja yang telah ditetapkan oleh lembaga, dan hampir seluruh pegawai belum melakukan analisis hasil pekerjaan, 3) pegawai kurang peduli terhadap tugas yang menjadi tanggung jawabnya, seperti saat diminta membuat laporan tiap akhir kegiatan mereka tidak melakukannya dengan alasan tidak mampu untuk membuat laporan tersebut, 4) sebahagian pegawai beranggapan bahwa

bekerja hanyalah sebagai tugas rutin dan mendapatkan gaji, terlihat dari kebiasaan pegawai yang cenderung melakukan pekerjaan secara rutin dan monoton, tidak berubah dari waktu ke waktu, 5) pegawai terkesan seakan-akan terpaksa untuk melakukan tugasnya, seperti pegawai suka mengulur-ulur waktu dalam menyelesaikan tugas, hasil kerja yang belum memuaskan dan intensitas kerja yang masing rendah, 6) pegawai kurang kreatif dalam bekerja, ditandai dengan pegawai tidak mau menerima pekerjaan yang masih baru, banyak tantangan dan pekerjaan yang tingkat kesulitannya tinggi, 7) masih ditemuinya sebahagian pegawai yang masih duduk santai di suatu tempat padahal jam kerja telah dimulai, kemudian adanya pegawai yang menghabiskan waktu untuk duduk-duduk saja membaca koran atau bermain game di komputer, 8) Dalam hal loyalitas terhadap pimpinan, masih ditemukan pegawai yang enggan menerima

tugas-tugas yang bersifat insidental, malu bertanya kepada pimpinan, sering terjadi konflik-konflik kecil antara pegawai dan pimpinan, dari segi emosional juga terlihat bahwa belum terciptanya sikap empati antara sesama dan belum terasa hubungan yang humanistik dalam organisasi. Berdasarkan fenomena dilapangan tersebut maka penelitian ini mengkaji aspek gaya kepemimpinan dan motivasi berprestasi dan pengaruhnya terhadap kinerja. Hal ini berdasarkan pertimbangan pertimbangan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berprestasi merupakan faktor-faktor yang paling dominan perannya terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Pariaman pada saat ini serta masalah di lapangan banyak terkait dengan kedua faktor tersebut.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkap: Besarnya kontribusi gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Pariaman, besarnya kontribusi motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Pariaman, besarnya gaya kepemimpinan dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Pariaman.

Kinerja menurut Ali (1995:78) memberikan batasan tentang kinerja sebagai berikut: a) sesuatu yang dicapai, b) prestasi yang diperlihatkan, dan c) kemampuan kerja. Pendapat senada juga menyatakan bahwa kinerja sebagai *“the term*

performance is used to label the observable manifestation of knowledge, understanding, ideas, concept, skills and so on (the cognitive and psychomotor domains)”.

Definisi kinerja yang berkaitan dengan tugas menurut Yetti (2002:37) adalah suatu rangkuman kuantitas yang dibuat oleh individu atau kelompok untuk tujuan hasil dari unit kerja dan organisasi. Dengan demikian dapat diungkapkan bahwa kinerja merupakan suatu proses dalam perwujudan kerja untuk mencapai hasil tertentu. Aspek-aspek yang menjadi tolok ukur dari kinerja dapat dilihat dari berbagai aspek sesuai dengan bidang kerja dan kebijakan organisasi. Sebagaimana yang diungkapkan Hasibuan (1994) bahwa ada sembilan unsur yang dapat dijadikan tolok ukur kinerja karyawan, yaitu kesetiaan, hasil kerja, kejujuran, disiplin, prakarsa, kreativitas, kerjasama, kepribadian dan tanggungjawab. Robert (1999) berpendapat orang yang mempunyai kinerja tinggi akan mampu merencanakan, melaksanakan, serta menilai pekerjaannya sesuai dengan harapan. Kemudian Bejo (2007) menyatakan bahwa orang yang mempunyai kinerja tinggi tidak saja mampu dalam bekerja tetapi juga memiliki kemampuan untuk berinteraksi di dalam organisasi. Dharma (1991) bahwa untuk menentukan baik buruknya kinerja karyawan dapat diukur dengan mempertimbangkan aspek prioritas tugas, kuantitas (jumlah yang dihasilkan), kualitas

yang dihasilkan (mutu yang dihasilkan), ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas. Dari beberapa pendapat para ahli sehubungan dengan kinerja seperti yang telah dijelaskan di atas dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator dalam menilai dan menentukan baik buruknya kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Pariaman mencakup: pengetahuan tentang tugas, kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan, hasil kerja yang dicapai, tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan.

kepemimpinan tidak lain adalah sebagai pengaruh, seni atau proses mempengaruhi orang-orang sehingga mereka mau berjuang, bekerja, secara sukarela dan antusias kearah pencapaian tujuan kelompok. Menurut Thoha (2003:303) menyatakan gaya kepemimpinan merupakan “norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat”. Amstrong (1994) mengartikan gaya kepemimpinan sebagai cara pemimpin menjalankan kepemimpinannya. Artinya cara pemimpin tersebut mengembangkan tugasnya sebagai tampuk pimpinan suatu institusi dapat digolongkan ke dalam corak atau gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan seorang kepala pada umumnya secara langsung akan tercermin dari segala tindak tanduk pemimpin saat membawahi pegawai-pegawainya. Sementara itu Sergiovanni

dan Elliot (1975) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah berbagai perilaku pimpinan agar pekerjaan tercapai atau setidaknya tugas - tugas yang ada terselesaikan atau juga pencapaian pemenuhan kebutuhan. Arif (1986:161) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan oleh seorang pemimpin atau kelompok pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. Menurut Nawawi (1993) berdasarkan kombinasi di antara ketiga pola dasar itu, ternyata terbentuk delapan perilaku kepemimpinan. Delapan perilaku kepemimpinan itu adalah: otokrasi (*autocrat*), otokrasi yang disempurnakan (*benevolent Autocrat*), birokrat (*bureaucrat*), pelindung dan penyelamat (*missionary*), memajukan dan mengembangkan organisasi (*developer*), pelaksana (*executive*), kompromi (*compromiser*), pembelot (*deserter*). Dari sekian banyak gaya kepemimpinan yang Wahjosumidjo (1999) mengartikan motivasi sebagai dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sejalan dengan itu Hersey (1977) mengungkapkan bahwa motivasi merupakan “suatu kemampuan untuk melakukan sesuatu serta kemauan dan dorongan melakukan sesuatu”.

Secara umum ada tiga gaya kepemimpinan yang sering dikemukakan oleh para ahli, yaitu: gaya kepemimpinan

otoriter, 2) gaya kepemimpinan *laissez faire* (liberal/bebas), dan 3) gaya kepemimpinan demokratis. Menurut Likert (dalam Yukl, 1998: 49), idealnya seorang pemimpin hendaknya menerapkan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan hubungan. Perilaku berorientasi pada tugas yaitu perilaku yang berkonsentrasi pada fungsi-fungsi merencanakan, mengatur pekerjaan, mengkoordinasi kegiatan bawahan, dan menyediakan keperluan, peralatan dan bantuan teknis yang dibutuhkan. Disamping itu, memandu para bawahan dalam menetapkan tujuan-tujuan kinerja (*performance goals*). Sedangkan perilaku yang berorientasi pada hubungan memperlihatkan kepercayaan dan rasa dipercaya, bertindak ramah, bersahabat dan penuh perhatian, mencoba mengerti masalah bawahan, membantu mengembangkan bawahan dan meningkatkan karir mereka, selalu memberi informasi kepada bawahan, memperlihatkan apresiasi terhadap ide-ide para bawahan dan memberikan pengakuan terhadap kontribusi dan keberhasilan bawahan.

Gaya kepemimpinan kepala bagian di suatu instansi diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Artinya pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang tidak disenangi oleh pegawai akan dapat menurunkan kinerja pegawai, sedangkan pemimpin yang memiliki gaya

kepemimpinan yang disenangi oleh pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai.

Gaya kepemimpinan kepala bagian pada suatu instansi merupakan salah satu faktor yang erat kaitannya dengan keseharian pegawai dalam melaksanakan tugasnya, dan gaya kepemimpinan tersebut juga terkait dengan banyak hal lainnya seperti kinerja. Kepemimpinan memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja pegawai. Hal ini ditegaskan oleh Moekijad dalam Pabundu (2006:66) bahwa pemimpin adalah seseorang dalam suatu organisasi yang bertanggung jawab atas hasil kerja seseorang. Oleh karena itu, kepemimpinan sangat besar sekali perannya dalam memecahkan masalah pegawai dalam melaksanakan aktifitasnya.

Menurut Timpe (1993 : 127) bahwa jika mengelola orang yang cenderung melakukan pekerjaan karena mereka ingin bekerja, menyenangkan dan bergairah karenanya, gaya kepemimpinan yang lebih santai (demokratis, konsultasi, bergabung) akan bekerja dengan sangat baik. Tetapi jika mengawasi individu yang tidak menyenangkan pekerjaan, tidak ingin maju dan melihat pekerjaan hanya sebagai sarana untuk mendapatkan uang dan memenuhi keinginan sendiri seringkali diperlukan gaya kepemimpinan lebih keras (otokratis, mengatakan, menghimbau) jika ingin pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Kinerja bawahan dapat ditingkatkan dengan

menggunakan gaya kepemimpinan yang efektif.

METODE PENELITIAN

Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai Dinas Pendidikan Kota Pariaman yang berjumlah 101 orang. Pengambilan sampel penelitian sesuai dengan karakteristik populasi yang berpedoman pada teknik *stratified proportional random sampling* dengan pertimbangan untuk memberikan peluang yang sama kepada setiap anggota strata populasi terpilih menjadi sampel. Menurut Arikunto (2006: 139) “teknik *stratified proportional random sampling*. sampel dalam penelitian ini adalah 55 orang yang dipilih secara acak melalui undian. Data penelitian ini di analisis dengan menggunakan teknik regresi dan korelasi. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer statistik Monas versi 12 @ 2009.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan butir-butir instrumen Kinerja Pegawai yang berjumlah 34 butir, maka secara ideal skor minimal yang dapat dicapai adalah 34 dan skor maksimal 170. Dari jawaban responden diperoleh skor terendah 107,000 dan skor tertinggi 134,000, skor rata-rata 118,727, median 118,800, modus 119,000, dan simpangan baku 5,469.

Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa selisih skor rata-rata, median dan modus tidak melebihi satu simpangan baku. Ini berarti bahwa distribusi frekuensi data Kinerja Pegawai **cenderung normal**.

2. Gaya Kepemimpinan (X₁)

Berdasarkan butir pernyataan instrumen gaya kepemimpinan yang berjumlah 35 butir, maka skor ideal minimum yang dapat dicapai adalah 35 dan skor maksimum 175. Dari jawaban responden diperoleh skor terendah 101,000 dan skor tertinggi 130,000, Skor rata-rata 113,364, median 113,240, modus 113,360 dan simpangan baku 5,445.

Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa selisih skor rata-rata, median dan modus tidak melebihi satu simpangan baku. Ini berarti bahwa distribusi frekuensi data gaya kepemimpinan atasan **cenderung normal**. Untuk mengetahui sebaran frekuensi data dan histogram Gaya kepemimpinan dapat dilihat pada Tabel 1

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Gaya kepemimpinan(X₁)

c	fo	%fo	fk	%fk
126-	2	3.64	2	3.64
130	1	1.82	3	5.45
121-	15	27.27	18	32.73
125	21	38.18	39	70.91
116-	13	23.64	52	94.55
120	3	5.45	55	100.00
111-115				

106-110				
101-105				
Total	55	100.00		

Tabel Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang berada pada kelas interval rata-rata sebanyak adalah 21 orang (38,18%), di atas kelas interval rata-rata sebanyak 18 orang (32,73%), dan di bawah kelas interval rata-rata sebanyak 16 orang (29,09%). Tingkat pencapaian skor Gaya kepemimpinan termasuk kategori cukup (64,78% dari skor ideal). Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan atasan Dinas Pendidikan Kota Pariaman termasuk pada kategori cukup/sedang.

3. Motivasi Berprestasi(X₂)

Berdasarkan butir-butir pernyataan instrumen Motivasi berprestasi yang berjumlah 36 butir, maka skor ideal yang mungkin dapat dicapai adalah minimal 36 dan skor maksimal 180. Dari jawaban responden, diperoleh skor terendah 112,000 dan skor tertinggi 151,000. Skor rata-rata adalah 125,782, median 124,430, modus 123,070 dan simpangan baku 7,831.

Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa selisih skor rata-rata, median dan modus tersebut tidak melebihi satu simpangan baku, maka distribusi frekuensi data Motivasi berprestasi **cenderung normal**. Untuk mengetahui distribusi

frekuensi data dan histogram Motivasi berprestasi, dapat dilihat pada Tabel ini

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Data Motivasi Berprestasi (X₂)

Kelas Interval	Fo	%fo	fk	%fk
147-153	1	1.82	1	1.82
140-146	3	5.45	4	7.27
133-139	5	9.09	9	16.36
126-132	15	27.27	24	43.64
119-125	23	41.82	47	85.45
112-118	8	14.55	55	100.00
Total	55	100.00		

Tabel ini menunjukkan bahwa skor Motivasi berprestasi yang berada pada kelas interval rata-rata sebanyak 15 orang (27,27%), di atas kelas interval rata-rata sebanyak 9 orang (16,36), di bawah kelas interval rata-rata sebanyak 31 orang (56,37). Tingkat pencapaian Motivasi berprestasi termasuk kategori cukup (70% dari skor ideal), Ini berarti bahwa Motivasi berprestasi pegawai Dinas Pendidikan Kota Pariaman termasuk kategori cukup. Tabel menunjukkan bahwa skor Motivasi berprestasi yang berada pada kelas interval rata-rata sebanyak 15 orang (27,27%), di atas kelas interval rata-rata sebanyak 9 orang (16,36), di bawah kelas interval rata-rata sebanyak 31 orang (56,37). Tingkat pencapaian Motivasi berprestasi termasuk kategori cukup (70% dari skor ideal), Ini berarti bahwa Motivasi berprestasi pegawai

Dinas Pendidikan Kota Pariaman termasuk kategori cukup.

Pemeriksaan Persyaratan Analisis

Sudjana (1996) menyatakan bahwa persyaratan-persyaratan yang harus dipenuhi untuk penggunaan teknik analisis korelasi dan regresi adalah (1) data bersumber dari sampel yang ditetapkan secara acak, (2) data berasal dari populasi yang berdistribusi normal, (3) kelompok populasi mempunyai varians yang homogen, (4) antar variabel bebas tidak berkorelasi secara signifikan (independen), dan (5) garis hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat membentuk garis linear.

Data Bersumber dari Sampel yang Dipilih Secara Acak. Prosedur pengambilan sampel secara acak telah dilakukan sewaktu pemilihan anggota sampel dengan menggunakan teknik *stratified proportional random sampling*.

Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas dilakukan dengan analisis Chi Kuadrat (χ^2) terhadap data Kinerja Pegawai, Gaya kepemimpinan, dan Motivasi berprestasi. Hasil pengujian normalitas terhadap ketiga variabel tersebut dapat dilihat pada Tabel 3

Tabel 3. Rangkuman Hasil Uji Normalitas Data Kinerja Pegawai, Gaya kepemimpinan, Motivasi berprestasi

No	Variabel	dk	χ^2_{hit}	p	Ket
1	Kinerja pegawai (Y)	9	9,710	0,564	Normal

2	Gaya Kepemimpinan (X ₁)	9	13,548	0,292	Normal
3	Motivasi Berprestasi (X ₂)	9	7,484	0,747	Normal

Tabel di atas memperlihatkan bahwa probabilitas keliru ketiga χ^2 pengujian normalitas tersebut lebih besar dari taraf signifikansi yang digunakan ($\alpha=0,05$). Jadi $p > \alpha$. Ini berarti bahwa ketiga variabel ukur di atas memiliki data yang berdistribusi normal. Dengan demikian persyaratan normalitas data untuk analisis korelasi dan regresi sudah terpenuhi.

Uji Homogenitas

Uji homogenitas adalah uji yang dilakukan untuk melihat apakah data yang diperoleh berasal dari sample yang homogen. Pemeriksaan homogenitas ini dilakukan dengan menggunakan teknik Chi kuadrat (χ^2) *Bartlett*.

Hasil perhitungan diperoleh nilai χ^2 *Bartlett* = 3,078 dengan p sebesar 0,757 > α (0,05). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sebaran data berasal dari sampel yang homogen. Lihat tabel

Tabel 4. Rangkuman uji Homogenitas X₁, X₂ dan Y

Kelompok	dk	Sd ²	dk.(Sd ²)	dk.log(Sd ²)
A1B1	15	20.496	307.438	19.675
A1B2	14	47.114	659.600	23.424
A2B1	10	33.564	335.636	15.259
A2B2	12	22.859	274.308	16.309

Jumlah	50	-	1576.981	5.469
Chi Kuadrat = 3.078		p = 0.757		
Homogen				

Rangkuman Hasil Uji Independensi Antar variabel , Gaya kepemimpinan(X1) dan Motivasi berprestasi (X2)

Pada Tabel 5 dapat terlihat bahwa koefisien korelasi X₁ dan X₂ dengan p>α (0,05). Ini berarti bahwa variabel Gaya kepemimpinan tidak berkorelasi secara signifikan dengan variabel Motivasi berprestasi atau independen.

Uji Linearitas Garis Regresi.

Bila kedua variabel bebas hendak digabungkan dalam analisis regresi ganda, maka garis hubungan masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat harus merupakan garis linear. Pengujian linearitas garis regresi yang dimaksud dilaporkan sekaligus sewaktu pengujian hipotesis pertama dan kedua dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana.

Pengujian Hipotesis

1. Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah “Gaya kepemimpinan berkontribusi terhadap Kinerja Pegawai”. Untuk menguji hipotesis ini dilakukan analisis korelasi dan regresi sederhana. Rangkuman hasil analisis korelasi dapat dilihat pada menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara Gaya kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai adalah sebesar 0,452

dengan p<α (0,05). Berdasarkan hasil perhitungan ini dapat dijelaskan bahwa Gaya kepemimpinan berkorelasi sangat signifikan dengan Kinerja Pegawai, dan bentuk hubungannya positif dengan koefisien determinasi = 0,204.

Selanjutnya, untuk mengetahui bentuk hubungan Gaya kepemimpinan (X₁) dengan Kinerja Pegawai (Y), apakah hubungan itu bersifat prediktif atau tidak, maka dilakukan analisis regresi sederhana, dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Uji Persamaan Regresi X₁ dan Y

Sumber Variansi	JK	dk	RJK	F _{hitung}	p
Regr. Linear	329,694	1	329,694	13,596	0,001
Res. Linear	1285,219	53	24,249	-	-
Tuna Cocok	38,947	1	38,947	1,625	0,205
Kekeliruan	1246,272	52	23,967	-	-
Total	1614,914	54			

Hasil perhitungan pada tabel 6 menunjukkan bahwa F_{hit} = 13,596 dengan p < α(0,05), ini berarti model persamaan garis regresi $\hat{Y} = 67,280 + 0,454 X_1$ sangat signifikan. Kemudian uji linearitas menunjukkan F_{hitung} = 1,625 dengan p=0,205. Jadi p>α(0.05). Hal ini menunjukkan garis regresi yang linear, maka dapat diinterpretasikan bahwa faktor gaya kepemimpinan memiliki daya prediksi yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai. Daya prediksi model regresi yang ditemukan di atas ditentukan oleh koefisien arah sebesar 0,454. Ini berarti bahwa setiap

gaya kepemimpinan sebesar 1 skala akan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,454 skala. Sementara nilai Kinerja Pegawai sudah ada sebesar 67,28 skala tanpa gaya kepemimpinan atasan. Sebagai contoh, misalkan seorang pegawai memiliki skor kinerja sebesar 100 skala, maka Kinerja Pegawai selanjutnya dapat diprediksi sebesar $100 \times 0,454 + 67,28 = 112,68$.

Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua yang diajukan melalui penelitian ini adalah “Motivasi berprestasi berkontribusi terhadap Kinerja Pegawai”. Untuk menguji hipotesis ini, dilakukan analisis korelasi dan regresi sederhana.

Hasil analisis koefisien korelasi antara variabel Motivasi berprestasi dengan variabel Kinerja Pegawai adalah 0,303 dengan $p < \alpha(0,05)$. Berdasarkan hasil perhitungan ini dapat dijelaskan bahwa Motivasi berprestasi berkorelasi positif dan signifikan dengan Kinerja Pegawai, dengan koefisien determinasi 0,092.

Selanjutnya untuk mengetahui bentuk hubungan tersebut, apakah bersifat prediktif atau tidak, maka dilakukan analisis regresi sederhana. Dari hasil analisis diperoleh model persamaan regresi $\hat{Y} = 92,072 + 0,212X_2$. Kemudian persamaan ini diuji keberartian dan kelinearannya dengan uji F melalui Anova Regresi. uji linearitas menghasilkan $F_{hitung} = 0,095$

dengan $p = 0,753$. Jadi $p > \alpha(0,05)$. Maka persamaan regresi tersebut adalah linear. Ternyata persamaan regresi yang ditemukan signifikan dan garis regresinya linear.

Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga yang diuji dalam penelitian ini adalah “Gaya kepemimpinan dan Motivasi berprestasi secara bersama-sama berkontribusi terhadap Kinerja Pegawai”. Analisis untuk pengujian hipotesis ini menggunakan teknik analisis korelasi dan regresi ganda.

Pertama-tama dilakukan analisis korelasi ganda variabel Gaya kepemimpinan dan Motivasi berprestasi dengan Kinerja Pegawai. Rangkuman hasil analisis korelasi dan uji signifikansinya. koefisien korelasi ganda sebesar 0,506, dan koefisien determinasi sebesar 0,256 dengan $p < \alpha(0,01)$. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan yang positif dan sangat signifikan antara Gaya kepemimpinan dan Motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan Kinerja Pegawai.

Hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi Gaya kepemimpinan dan Motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai model regresinya $\hat{Y} = 51,549 + 0,413X_1 + 0,162X_2$. Model persamaan ini selanjutnya diuji dengan uji F melalui Anova Regresi. Hasil perhitungannya terangkum Hasil penghitungan menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 8,953 dengan $p < \alpha(0,01)$. Ini berarti

bahwa persamaan regresi ganda $\hat{Y}=51,549+0,413X_1+0,162X_2$. adalah sangat signifikan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa “Gaya kepemimpinan dan Motivasi berprestasi secara bersama-sama berkontribusi terhadap Kinerja Pegawai ” telah teruji secara empiris pada taraf kepercayaan 99%. Ini berarti bahwa model regresi ganda yang ditemukan dapat digunakan untuk meramalkan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Pariaman, bila skor Gaya kepemimpinan dan Motivasi berprestasi diketahui. Besarnya kontribusinya adalah 25,614 atau 25,6%.

Terdapat hubungan sangat signifikan antara variabel Gaya kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai pada saat variabel Motivasi berprestasi konstan, dengan koefisien korelasi sebesar 0,425 dan koefisien determinasi 0,181 dengan $p < \infty 0,01$. Hal ini bermakna bahwa peranan Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai sangat signifikan meskipun Motivasi berprestasi dalam keadaan konstan, dengan kontribusi murni sebesar 18,1%.

Selanjutnya, koefisien korelasi parsial Motivasi berprestasi dengan Kinerja Pegawai apabila variabel Gaya kepemimpinan dalam keadaan konstan adalah 0,256 dan koefisien determinasi 0,065 dengan $p > \infty (0,05)$ atau tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi berprestasi kurang berperan

terhadap Kinerja Pegawai apabila Gaya kepemimpinan konstan, namun masih memiliki kontribusi murni sebesar 0,065 atau 6,5%.

Seterusnya untuk mengetahui besaran kontaminasi yang terjadi antar prediktor pada kontribusi bersama Gaya kepemimpinan, Motivasi berprestasi dengan Kinerja Pegawai dilakukan proses perhitungan selisih antara kontribusi efektif masing-masing prediktor dengan kontribusi secara parsial.

Besarnya kontribusi efektif Gaya kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai sebesar 18,6% sedangkan kontribusinya secara parsial sebesar 18,1%. Dengan demikian terjadi perbedaan 0,5%. Hal ini menunjukkan bahwa kontaminasi Motivasi berprestasi kepada prediktor Gaya kepemimpinan sebesar 0,5%. Kontaminasi ini relatif kecil dan dapat diabaikan.

Selanjutnya kontribusi efektif Motivasi berprestasi dengan Kinerja Pegawai sebesar 7% dan kontribusinya secara parsial sebesar 6,5%. Dengan demikian terjadi perbedaan sebesar 0,5%. Hal ini menunjukkan adanya kontaminasi Gaya kepemimpinan kepada prediktor Motivasi berprestasi sebesar 0,5%, relatif kecil dan dapat diabaikan.

Berdasarkan hasil analisis deskripsi data dan tingkat pencapaian respon pegawai di Dinas Pendidikan Kota Pariaman, untuk setiap variabel yang diukur, maka dapat dijelaskan bahwa tingkat pencapaian

responden tentang Kinerja Pegawai ternyata cukup/sedang, Gaya kepemimpinan cukup/sedang, dan Motivasi berprestasi termasuk kategori cukup/sedang. Temuan ini ternyata agak berbeda dari dugaan awal yang berdasarkan pengamatan pra-survei yang menyatakan bahwa Kinerja Pegawai masih rendah, Gaya kepemimpinan kurang dan Motivasi berprestasi masih rendah, ternyata aspek kinerja pegawai tidak sesuai dengan dugaan semula.

Temuan penelitian ini sedikit berbeda dari pengamatan awal pada pra survei, karena peneliti menyimpulkan awalnya dari data yang berdasar pada pengamatan kasat mata saja. Setelah dilakukan penelitian dengan menggunakan metode ilmiah dimana pengukuran menggunakan instrumen yang sah ternyata hasilnya cukup baik.

Temuan yang berkaitan dengan pengujian hipotesis penelitian menunjukkan bahwa kontribusi Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 20,4%, kontribusi Motivasi berprestasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 9,2, sedangkan kontribusi bersama kedua variabel adalah 25,6%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan dan Motivasi berprestasi mempunyai daya prediktif sekitar 25,6% terhadap Kinerja Pegawai . Sedangkan 74,4% lainnya berasal dari faktor lain yang tidak dikaji melalui penelitian ini.

Simpulan

Dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Keadaan kinerja, gaya kepemimpinan dan motivasi berprestasi pegawai Dinas Pendidikan Kota Pariaman sebagai berikut: tingkat kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Pariaman berada pada kategori cukup (69,84% dari skor ideal), gaya kepemimpinan Dinas Pendidikan Kota Pariaman berada pada kategori cukup (64,78% dari skor ideal) sedangkan tingkat motivasi berprestasi pegawai Dinas Pendidikan Kota Pariaman berada pada kategori cukup (70% dari skor ideal).

Gaya kepemimpinan berkontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Pariaman, sebesar 20,4%. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan yang kondusif cenderung meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan faktor penting dalam upaya peningkatan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Pariaman.

Motivasi berprestasi berkontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Pariaman, sebesar 9,2%. Ini berarti semakin tinggi motivasi berprestasi pegawai maka semakin tinggi pula kinerjanya. Hal ini mengisyaratkan bahwa faktor motivasi berprestasi penting dan perlu ditumbuhkembangkan guna peningkatan

kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Pariaman.

Gaya kepemimpinan dan motivasi berprestasi secara bersama-sama berkontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 25,6%. Hasil analisis ini memperlihatkan bahwa melalui peningkatan kedua variabel bebas tersebut secara sinergis dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Pariaman

Daftar Rujukan

- Agus Dharma.(1991). *Manajemen Prestasi Kerja*. Yogyakarta: Rajawali
- Amstrong, Michael. (1990). *A. Hand Book Of Human Resource Management*. Jakarta : Elek Media Komputindo.
- Hadari Nawawi. (1986). *Kepemimpinan Yang Efektif*. Yogyakarta : Gadjah mada Universitas Pers.
- Imran Rosandi Ali. (1995). *Pembinaan Guru di Indonesia*. Jakarta: Pustaka Jaya
- Locke, E. A. (1997). *The Essence Of Leadership*, Terjemahan Aris Ananda (Esensi Kepemimpinan). Jakarta : Mitra Utama
- Malayu Hasibuan.(1994). *Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: CV. Mas Agung
- Miftah Toha. (2003). *Kepemimpinan dan Manajemen*. Jakarta : Rajawali
- Mondy, R.W. & Noe R.M. (1996). *Human Resource Management*. USA: Allyn and Bacon
- Piet. A, Sahertian. (1990). *Supervisi Pendidikan dalam Rangka Program Inservice Education*. Jakarta: Rineka Cipta
- Siagian, Sondang. (1988). *Organisasi Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Jakarta : Haji Mas Agung
- Siswanto Bedjo. (1987). *Manajemen Tenaga Kependidikan*. Bandung : Sinar Maju
- Terry dan Rue. (1998). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara
- Timpe, A. Dale. (1993). *Kinerja*. Jakarta : Elek Media Komputindo
- Yetti Erlinda. (2002). *Dampak Intensitas Konflik dan Iklim Terhadap Kinerja Karyawan Institut Agama Islam (IAIN) Imam Bonjol Padang*. Tesis. Program pascasarjana. Universitas Negeri Padang

