

PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN WAY HALIM KOTA BANDAR LAMPUNG <i>Azwida Apriyani dan Agus Purnomo</i>	98-107
PENGARUH PERILAKU PROFESIONALISME DAN KEPEMIMPINAN GURU TERHADAP MOTIVASI BELAJAR SISWA PADA SMP NEGERI 13 BANDAR LAMPUNG <i>Rochdalela dan Iskandar Ali Alam</i>	108-116
PENGARUH PERTUMBUHAN EKONOMI DAN KEPATUHAN WAJIB PAJAK TERHADAP PENERIMAAN PAJAK BUMI DAN BANGUNAN (PBB) DI KABUPATEN PESAWARAN <i>Riski Zulkarnain Ranggabaya, Haninun dan Afrizal Nilwan</i>	117-126
PERAN KOMITE SEKOLAH DALAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN DI SMAN 1 ABUNG PEKURUN KECAMATAN ABUNG PEKURUN KABUPATEN LAMPUNG UTARA <i>Sri Arini dan Veronica Saptarini</i>	127-132
PENGEMBANGAN MODEL MANAJEMEN SALON KECANTIKAN DAN SPA YANG DIKELOLA DI SMKN 8 BANDAR LAMPUNG <i>Restika Indah dan Selfia Alke Mega</i>	133-139
ANALISIS PENGARUH DIKLAT DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLA PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH (BPPRD) KOTA BANDAR LAMPUNG <i>Johan Yusuf dan Defrizal</i>	140-149
PENINGKATAN SUMBER DAYA MANUSIA MASYARAKAT PESISIR DALAM RANGKA PENINGKATAN EKONOMI BERBASIS PENGELOLAAN LIMBAH KELAPA <i>Moh. Ali Muhaidori dan Habiburrahman</i>	150-159
STRATEGI MANAGEMEN LOGISTIK MAKANAN DI DETASEMEN GEGANA SATBRIMOB POLDA LAMPUNG <i>Lilis Handayani dan Agus Wahyudi</i>	160-168
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR PROVINSI LAMPUNG <i>Nopalinda Handayani dan Hendri Dunan</i>	169-177
MODEL TRANSFORMASI MANAJEMEN PELAYANAN HAK TANGGUNGAN DARI MANUAL KE ELEKTRONIK PADA KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN LAMPUNG TIMUR <i>Amrina Putri dan Ahmad Cucus</i>	178-185

Jurnal Manajemen Visionist	Volume 12	Nomor 2	Hal 98 – 185	Bandar Lampung September 2023	ISSN 1411 – 4186
-------------------------------	-----------	---------	-----------------	----------------------------------	---------------------

ISSN 1411 – 4186

Jurnal Manajemen

Visionist

Volume 12, Nomor 2 – September 2023

DEWAN PENYUNTING

Peninjau (Reviewer)

Anggalia Wibasuri

Angga Febrian

Winda Rika Lestari

Yateno

Ismaul Fitroh

Ahmad Dzul Ilmi Syariffudin

Sekar Wulan Prasetyaningtyas

Abdullah Muksin

Fera Nefianti

Dwi Rorin Maulidin Insana

Penyunting Pelaksana

Yanuaris Yanu Dharmawan

Retno Adilah Saraswati

Nova Alvia

Alamat: Jl.

Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung Tel.

0721- 789825; Fax. 0721 - 770261

Email: visionist@ubl.ac.id

Diterbitkan oleh:

Program Studi Manajemen (S2)

Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung

Analisis Pengaruh Diklat dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Bandar Lampung

Johan Yusuf¹, Defrizal²

^{1,2} Universitas Bandar Lampung

Corresponding e-mail: defrizal@ubl.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai dan faktor apa saja yang menjadi hambatan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor BPPRD. Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan teknik analisis kualitatif. Pengumpulan data dalam penelitian adalah menggunakan data primer dan data sekunder. Pengumpulan data primer dapat diperoleh melalui beberapa metode yaitu observasi, wawancara mendalam dan dokumentasi. Data sekunder diperoleh dari internet, serta dari instansi BPPRD. Dengan hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan di Kantor BPPRD menggunakan kepemimpinan partisipatif yang lebih menekankan pada tingginya dukungan dalam pembuatan keputusan dan kebijakan. Hal ini dibuktikan oleh Kepala BPPRD dalam menggerakkan bawahannya. Kepala BPPRD telah turut serta berpartisipasi melalui pengawasan. Kepala BPPRD sudah cukup memberikan pegawai motivasi kerja secara internal maupun secara eksternal. Dalam kepemimpinan partisipatif, peran pemimpin sudah baik karena mampu mengorganisir secara baik. Namun pelaksanaan kepemimpinan antara atasan dengan bawahan berjalan satu arah antara atasan dengan bawahan. Kepemimpinan belum menerapkan sistem komunikasi kepemimpinan dua arah secara fleksibel, yaitu kapan dilakukan satu arah dan kapan pula dilakukan dua arah, sehingga kinerja bawahan belum optimal. Hambatan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja aparatur di Kantor BPPRD adalah kurangnya koordinasi antara pimpinan dan pegawai. Dan sumber daya manusia yang ada di BPPRD dalam hal memotivasi pegawai pimpinan masih terbilang cukup. Sedangkan rekomendasi dalam penelitian ini ialah pemimpin dapat memfokuskan kepada sumber daya manusia dengan cara menempatkan pegawai di suatu unit kerja sesuai dengan kemampuan dari pegawai tersebut. Agar koordinasi antara pimpinan dan bawahan tidak harus formal namun dapat di laksanakan secara konsisten. Perlu adanya kesadaran semua pihak untuk senantiasa berpegang pada nilai-nilai obyektif dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Kata Kunci: Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Kota Bandar Lampung (BPPRD), Gaya Kepemimpinan, Kinerja Aparatur..

Pendahuluan

Kebijakan pemerintah saat ini salah satunya adalah mewujudkan konsep pemerintahan yang baik (*good governance*). Dalam upaya mewujudkan konsep tersebut diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan juga harus didukung oleh pemimpin yang berkualitas (Syahputra & Jufrizen, 2019). Menurut Muizu *et al.*, (2019) kepemimpinan adalah suatu kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang-orang agar bekerja bersama-sama menuju suatu tujuan tertentu yang mereka inginkan bersama. Otonomi daerah yang dilaksanakan saat ini bertujuan agar daerah mempunyai kewenangan untuk dapat mengatur sendiri urusan pemerintahannya sehingga diharapkan dapat diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan dan peran serta masyarakat melalui peningkatan daya saing daerah dengan tetap memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan keistimewaan dan kekhususan suatu daerah (Pribadi *et al.*, 2013).

Pemerintah daerah sebagai pelaksana salah satu fungsi kehidupan bernegara membutuhkan pegawai yang berkualitas, yang mampu bekerja secara profesional (Dahmiri & Sakta, 2014). Tugas-tugas pemerintah menyangkut pelaksana pembangunan dan usaha meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Organisasi pemerintah daerah dalam skala unit kerja juga memiliki tantangan kompleksitas sendiri dalam mengelola sumber daya manusianya demi terwujudnya kinerja yang optimal. Hal ini juga terjadi di lingkup Badan Pengelola Pajak dan Retribusi daerah (BPPRD) (Tahir, 2021).

Badan Pengelola Pajak dan Retribusi daerah (BPPRD) Kota Bandar Lampung merupakan unsur pelaksana otonomi daerah yang mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintah daerah dibidang pengelolaan pajak dan

retribusi daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan serta tugas lain sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan Walikota berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, fungsi dari Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Bandar Lampung yaitu sebagai berikut:

1. Perumusan kebijakan strategis dan kebijakan operasional Badan;
2. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum lingkup kesekretariatan, perencanaan dan pengembangan, pelayanan, penagihan, dan pengawasan dan pengendalian;
3. Penyelenggaraan pembinaan dan pelaksanaan lingkup kesekretariatan, perencanaan dan pengembangan, pelayanan, penagihan serta pengawasan dan pengendalian;
4. Penyelenggaraan pengkoordinasian, monitoring, pengawasan dan pengendalian, evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan kegiatan badan;
5. Pelaksanaan tugas kedinasan lainnya dari pimpinan sesuai dengan tuas pokok dan fungsinya;
6. Pelaksanaan pengkoordinasian penyusunan program dan rencana badan;
7. Pelaksanaan pengkoordinasian penyusunan pelaporan kegiatan badan;
8. Pelaksanaan pengkoordinasian pengelolaan dan pelayanan administrasi kesekretariatan Badan yang meliputi administrasi umum dan kepegawaian, program dan keuangan;
9. Pelaksanaan pengkoordinasian penyelenggaraan tugas-tugas bidang;
10. Pembinaan, monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan kesekretariatan;

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menggunakan istilah yang sama antara kinerja dengan prestasi kerja (Ningrum *et al.*, 2013). Kinerja organisasi Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Bandar Lampung secara keseluruhan, dalam artian kesuksesannya, sangat bergantung dengan kinerja pegawai pada dinas tersebut.

Tahir, (2021) menyebutkan aspek-aspek penilaian kinerja adalah prestasi kerja, tanggung jawab, kesetiaan, pengabdian, prakarsa, kejujuran, disiplin, kerjasama dan kepemimpinannya. Selanjutnya pada penelitian Gomes (2019), kinerja adalah catatan atas hasil kerja sesuai dengan fungsi dan tugasnya dalam batas waktu yang ditentukan (*The record of outcomes produced on a spesifield job function or activity during a spesifield time peiode*). (Pohan *et al.*, 2020).

Berdasarkan Pengertian-pengertian tersebut, kinerja pegawai dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Apriawan *et al.*, 2023). Sehingga, pengamatan akhir-akhir ini kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Bandar Lampung cenderung menurun. Penurunan kinerja pegawai tersebut terlihat pada hampir semua bidang dan bagian yang ada, sebagian besar kegiatan yang telah direncanakan tahun 2022, memasuki Triwulan Kedua Tahun Anggaran 2023 belum dilaksanakan sesuai jadwal yang ditetapkan, usulan kenaikan pangkat pegawai/guru-guru/tenaga kependidikan lainnya, usulan pencairan keuangan sekolah, maupun usulan pembangunan fisik/rehab ruang kelas, dan lain-lain belum ditindaklanjuti sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.

Pelatihan/ Diklat

Pelatihan pada dasarnya adalah suatu proses pengembangan sumber daya manusia. Pakpahan *et al.*, (2014) memberikan batasan pengembangan atau *development* dalam pengertian Pelatihan tersebut lebih bersifat filosofis dan teoritis. Pelatihan menekankan pada peningkatan keterampilan ataupun kemampuan dalam hubungan antar manusia atau *human relations*. Kegiatan tersebut pada dasarnya merupakan investasi sumber daya manusia.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2018 (Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 2019) tentang Sistem Pelatihan Nasional beserta penjelasannya, pendidikan adalah usaha dasar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan atau pelatihan bagi peranannya di masa yang akan datang (Dirkareshza, 2019).

Menurut Pojoh *et al.*, (2014) pelatihan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

Berdasarkan definisi-definisi diatas, terdapat 3 hal yang perlu diperhatikan, antara lain:

1. Pelatihan merupakan suatu proses belajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu.
2. Sebagai suatu proses, pelatihan merupakan serangkaian kegiatan yang berlangsung relatif tidak lama dan diselenggarakan oleh satuan kerja yang melembaga dan kegiatannya diserahkan kepada seseorang atau sekelompok orang yang dipandang menguasai materi yang hendak dialihkan kepada orang lain yang mengikuti program pelatihan yang bersangkutan.
3. Melalui serangkaian kegiatan, baik yang sifatnya kurikuler maupun ekstra kurikuler yang telah disusun dan disiapkan sebelumnya.

Gaya Kepemimpinan

Dalam kepemimpinan terdapat hubungan antar manusia, yaitu hubungan mempengaruhi (dari pimpinan) dan hubungan kepatuhan-ketaatan dari bawahan karena adanya pengaruh dari pimpinan (Rahman & Estrina, 2018). Menurut Tahir, (2021) kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang lain agar mereka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok. Terdapat 8 tipe pemimpin antara lain: karismatik, paternalistik, militerisme, otokratis, *laisser faire*, populis, administratif, dan demokratis. Menurut Turere, (2013) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah inti daripada manajemen, karena itu kepemimpinan adalah merupakan motor/penggerak daripada seluruh sumber-sumber dan alat-alat yang tersedia bagi suatu organisasi.

Dari pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh seseorang pemimpin untuk mempengaruhi dan menggerakkan sekelompok orang untuk bekerjasama dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Eiana *et al.*, (2020) mengemukakan asas-asas kepemimpinan yang baik yakni:

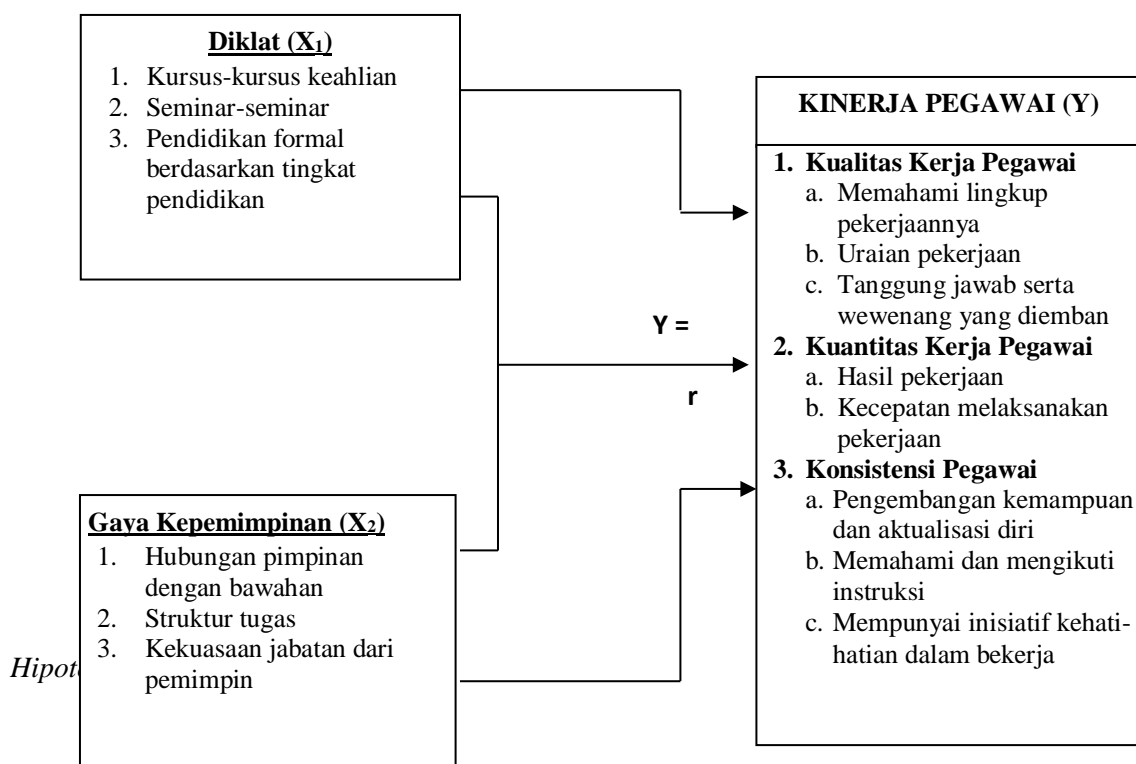
1. Kemanusiaan, mengutamakan sifat-sifat kemanusiaan, yaitu pembimbingan manusia oleh manusia, untuk mengembangkan potensi dan kemampuan setiap individu demi tujuan-tujuan kemanusiaan.
2. Efisien, efisiensi teknis maupun sosial, berkaitan dengan terbatasnya sumber-sumber serta asas-asas manajemen modern.
3. Kesejahteraan dan kebahagiaan yang lebih merata menuju pada taraf kehidupan yang lebih tinggi.

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah istilah yang merujuk pada istilah sikap kerja seseorang atau suatu organisasi. kinerja berarti prestasi kerja atau pencapaian kerja. Kinerja yang baik diindikasikan dengan adanya pencapaian tinggi, proses yang efektif dan efisien, kedisiplinan tinggi, motivasi tinggi, nilai-nilai moral kerja yang dijunjung tinggi, kesadaran dalam hubungan interpersonal yang elegan, dan koordinasi yang cermat. Sedangkan kinerja buruk diindikasikan dengan hal-hal seperti kemerosotan semangat kerja, pencapaian rendah, ketidakteraturan, kepentingan pribadi atau kelompok yang terlalu dominant, ketiadaan sinergi, dan lain-lain. Menurut Syamsurizal *et al.*, (2018) Sebuah organisasi yang memiliki kinerja baik merupakan organisasi yang memiliki para karyawan dengan kinerja baik pula. Pada hakekatnya kinerja organisasi adalah gabungan langsung dari kinerja setiap individu yang berada di dalam organisasi tersebut. Para manajer harus dengan cerdas mengelola suasana kerja dan pribadi para karyawannya sedemikian rupa untuk mendapatkan tingkat kinerja yang maximum.

Kinerja juga merupakan fungsi motivasi yang beragam dalam diri para karyawan dengan ruang ekspresi yang tepat akan menggerakkan setiap individu untuk mengejar kepuasan berdasarkan motivasi yang paling kuat (Fanzhah & Hutajulur, 2020). Beberapa individu akan bekerja dengan kinerja luar biasa untuk memperoleh imbalan insansial yang sebesar mungkin. Individu lain akan bekerja dengan tingkat kinerja tinggi karena digerakkan faktor untuk mendapatkan pengakuan akan eksistensi dirinya (Dekanawati *et al.*, 2023). Apapun motivasinya, dengan penanganan yang cerdas akan memperoleh resultan kinerja organisasi yang memuaskan.

Kerangka Pikir



Hipot

Berlandaskan tinjauan pustaka dan kerangka pikir yang telah dikemukakan maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Diklat terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD).
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD).
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Diklat dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD).

Metodologi Penelitian

Penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu, variabel bebas (independent variable) Diklat (X2) dan Gaya Kepemimpinan (X1) serta Variabel terikat (dependent variable) Kinerja Pegawai (Y). Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dan kualitatif (Sari *et al.*, 2023). Metode pengumpulan data berupa data primer yang dikumpulkan secara langsung dari objek penelitian, yaitu Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) dan Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari pihak lain yang telah mengolah atau mempublikasikan data primer seperti data yang diperoleh dari Biro Statistik, Majalah Ilmiah, Buletin dan sebagainya. Teknik pengumpulan data diperoleh dari studi kepustakaan dan studi lapangan (observasi, interview, kuesioner dan dokumentasi). Populasi yang dijadikan objek pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tulang Bawang yang berjumlah 62 orang responden.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

a. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas data dalam penelitian ini digunakan uji instrumen korelasi product moment sebagai berikut.

$$r = \frac{n \sum XiY - \sum Xi \cdot \sum Y}{\sqrt{[(n \sum Xi^2) - (\sum Xi)^2] \cdot [(n \sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana:

- r = Korelasi antara variabel x dan y
- n = Jumlah responden
- X = Jumlah skor item
- Y = Jumlah skor total seluruh item

Kriteria pengujian, apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item soal tersebut dinyatakan valid, demikian pula sebaliknya.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan Program SPSS Versi 12 diperoleh hasil sebagaimana terlihat dalam Lampiran 5, maka dapat dibuat dalam tabel sebagai berikut:

r hitung untuk item soal pertanyaan baik untuk variabel Diklat, gaya kepemimpinan maupun variabel kinerja pegawai ternyata lebih besar daripada rtabel. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa item soal pertanyaan dalam penelitian ini adalah valid dan layak untuk digunakan. Artinya, apabila instrumen tersebut digunakan secara berulang kali, maka akan menunjukkan hasil yang valid. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Pada pengujian realibilitas kuisisioner digunakan rumus sebagai berikut.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right]$$

Kriteria pengujian pada uji reliabilitas yaitu:

1. Apabila $r_{11} > 0,05$, maka kuisisioner realible
2. Apabila $r_{11} < 0,05$, maka kuisisioner tidak realible

Berdasarkan hasil pengolahan data melalui program SPSS diperoleh nilai koefisien r11 seperti terlihat pada tabel

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alfa (r_{11})	Simpulan
Diklat (X_1)	0,823	Reliable
Gaya kepemimpinan (X_2)	0,792	Reliable
Kinerja pegawai (Y)	0,823	Reliable

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa keseluruhan nilai r_{11} lebih besar dari 0,05, dengan demikian dapat dikatakan bahwa kuesioner dalam penelitian ini reliable, yang mengandung arti bahwa instrumen tersebut akan selalu menghasilkan data yang sama dalam waktu yang berbeda, walaupun responden juga berbeda. Atau dengan kata lain, instrumen tersebut dapat diandalkan dan dipercaya mampu untuk mengumpulkan data.

Analisis Kualitatif

Berdasarkan data skor dari jawaban responden tentang Diklat pada Lampiran 2, gaya kepemimpinan pada Lampiran 3, dan kinerja pegawai pada Lampiran 4 maka dapat dibuat kriteria dari ketiga variabel sebagai berikut:

a. Diklat

Berdasarkan pengolahan data terhadap jawaban responden tentang Diklat pada Lampiran 2 maka kriteria Diklat diperoleh seperti tabel berikut ini.

Interval Kelas :

$$NT = 50$$

$$NR = 10$$

$$K = 5$$

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{NT - NR}{K} \\ &= \frac{50 - 10}{5} \\ &= \frac{40}{5} \\ &= 8 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil diatas, diketahui bahwa secara rata-rata indikator dari gaya kepemimpinan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tulang Bawang sudah termasuk dalam kriteria gaya kepemimpinan yang “baik” dan indikator yang capaiannya tinggi terdapat pada indikator 3 dan 5, karena itu kedua indikator tersebut harus diprioritaskan untuk dipertahankan dan ditingkatkan lagi. Namun, jika kita melihat skor pada tiap indikator gaya kepemimpinan pada Lampiran 3, maka terlihat total skor yang rendah dibandingkan dengan yang lain terdapat pada skor:

1. Pertanyaan 8 dengan skor 212 yaitu tentang pimpinan mengajak setiap pegawai untuk bersama-sama merumuskan tujuan organisasi.
2. Pertanyaan 7 dan 10 dengan skor total masing-masing 235 tentang pemimpin menerapkan penghargaan dan hukuman untuk mengontrol pekerjaan setiap pegawai dan pimpinan menyerahkan sepenuhnya kepada pegawai tentang bagaimana penyusunan tugas.

Kedua indikator dari gaya kepemimpinan ini merupakan kelemahan atau kekurangan dari indikator gaya kepemimpinan yang terjadi di Dinas Pendidikan Kabupaten Tulang Bawang sehingga perlu diperbaiki dan tingkatkan di masa mendatang.

b. Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengolahan data terhadap jawaban responden tentang kinerja pegawai diperoleh tabel berikut ini.

Tabel 2. Distribusi Jawaban Responden Tentang Kinerja Pegawai

No	Kategori	Batas Kelas	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Baik	42 – 50	19	30,65
2.	Baik	34 – 41	33	53,22
3.	Sedang	26 – 33	8	12,90
4.	Kurang Baik	18 – 25	2	3,23
5.	Tidak Baik	10 – 17	0	0,00
Jumlah			62	100,00

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan 2 di atas, maka diperoleh jawaban sebanyak 19 orang responden atau 30,65% memberikan tanggapan bahwa kinerja pegawai sangat baik, 33 orang responden atau 53,22% memberikan tanggapan bahwa kinerja pegawai dalam kriteria baik, 8 orang responden atau 12,90% menilai bahwa kinerja pegawai dalam kategori sedang, 2 orang responden atau 3,23% menyatakan kinerja pegawai dalam kategori kurang baik dan tidak ada responden yang menyatakan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tulang Bawang tidak baik.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tulang Bawang secara dominan termasuk dalam kategori “baik”, kondisi ini perlu ditingkatkan ke tingkat sangat baik. Selanjutnya dapat dilakukan analisis per indikator kinerja pegawai untuk mengukur baik tidaknya persentase pencapaian skor riil.

Dengan interval = $100\% : 5 = 20\%$

0% - 19%	Tidak Baik
20% - 39%	Kurang Baik
40% - 59%	Sedang
62% - 79%	Baik
80% - 100%	Sangat Baik

Dari tabel di atas terlihat bahwa secara rata-rata indikator dari kinerja pegawai termasuk dalam kriteria kinerja yang “baik”. Hal ini harus tetap dipertahankan atau bahkan ditingkatkan lagi, sedangkan indikator yang capaiannya tinggi terdapat pada indikator 5 dengan kriteria “sangat baik”. Namun, apabila dilihat total skor pada tiap indikator kinerja pegawai pada Lampiran 4, maka terlihat total skor yang rendah dibandingkan dengan yang lain terdapat pada skor:

1. Pertanyaan 2 dengan skor 226 tentang pegawai mampu menguraikan secara jelas tentang pekerjaan yang dilakukan.
2. Pertanyaan 3 dengan skor 229 yaitu tentang pegawai memiliki rasa tanggung jawab atas tugas dan wewenang yang diberikan.

Kedua indikator dari kinerja pegawai ini merupakan kelemahan atau kekurangan dari indikator kinerja pegawai sehingga perlu diperbaiki dan ditingkatkan di masa mendatang.

Analisis Kuantitatif dan Interpretasi

Berdasarkan pengolahan data dengan program *Statistical Package of Social Science* (SPSS) pada Lampiran 5 diperoleh:

1. Persamaan Regresi Linier Berganda

Nilai konstanta (a) = -3,551

Koefisien korelasi; $b_1 = 0,731$ dan $b_2 = 0,367$

Nilai Signifikansi; $X_1 = 0,000$ dan $X_2 = 0,000$

Sehingga persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = - 3,551 + 0,731X_1 + 0,367X_2$$

Interpretasi:

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda seperti di atas dapat diberikan interpretasi sebagai berikut:

- a. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,731 berarti kontribusi atau pengaruh Diklat terhadap kinerja pegawai sebesar 0,731 atau jika Diklat ditingkatkan sebesar 1, maka kinerja pegawai akan meningkat 0,731.

- b. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,367 berarti kontribusi atau pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,367 atau jika pemberian gaya kepemimpinan ditingkatkan 1 maka kinerja pegawai akan meningkat 0,367.
 - c. Koefisien regresi X_1 yang lebih besar dari koefisien regresi X_2 mempunyai arti variabel Diklat akan lebih mudah diterapkan daripada variabel gaya kepemimpinan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.
2. Koefisien Korelasi Parsial :
- Korelasi Diklat dengan kinerja pegawai (r_{X_1Y}) = 0,919
 Korelasi gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai (r_{X_2Y}) = 0,771

Interpretasi:

Untuk mengetahui keeratan hubungan digunakan tabel konsultasi sebagai berikut:

Tabel 3. Interpretasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Keeratan Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat lemah
0,200 – 0,399	Lemah
0,400 – 0,599	Sedang
0,620 – 0,799	Tinggi
0,700 – 1,000	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah, 2024

Jika dibandingkan dengan Tabel 12 keeratan hubungan koefisien korelasi maka diperoleh interpretasi sebagai berikut:

- a. Hubungan antara Diklat dengan kinerja pegawai sebesar 0,919 berarti hubungan kedua variabel tersebut positif dengan tingkat keeratan dalam kriteria sangat tinggi.
- b. Hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai sebesar 0,771 berarti hubungan kedua variabel tersebut positif dan dengan tingkat keeratan dalam kriteria tinggi.
- c. Nilai koefisien korelasi parsial (r_{X_1Y}) Diklat dengan kinerja pegawai (r_{X_1Y}) sebesar 0,919 yang lebih besar daripada koefisien korelasi gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai (r_{X_2Y}) sebesar 0,771. Berarti tingkat keeratan hubungan variabel Diklat terhadap kinerja pegawai lebih erat dibandingkan dengan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif dilakukan dengan menggunakan analisis tabel atau secara parsial yang akan menggambarkan kriteria variabel gaya kepemimpinan, variabel Diklat serta variabel Kinerja Pegawai. Dalam analisis kualitatif ini dilakukan pendekatan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\% \text{Pencapaian} = \frac{\sum \text{Skor Perolehan}}{\sum \text{Skor Maksimum}} \times 100\%$$

Dengan interval : 100% : 5 = 20%

0% - 19%	Tidak Baik
20% - 39%	Kurang Baik
40% - 59%	Cukup Baik
60% - 79%	Baik
80% - 100%	Sangat Baik

Analisis Kuantitatif

Analisis data secara kuantitatif menggunakan alat Analisis Regresi Linier Berganda (*Multiple Linier Regression*) dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + et$$

Keterangan:

Y	=	Variabel Kinerja Pegawai
X_1	=	Variabel Diklat
X_2	=	Variabel Gaya Kepemimpinan
a	=	Intercept atau konstanta
b	=	Koefisien regresi

Dalam pengolahan data Regresi Linier Berganda dilakukan secara komputerisasi dengan menggunakan Microsoft Excell dengan Program *Statistical Package for Social Sciencities* (SPSS) Versi 12.00.

Selanjutnya dilakukan uji kesalihan data pengamatan:

a. Uji Parsial (uji t)

Uji parsial (uji t) dipergunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri-sendiri.

$$t = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r)^2}}$$

Dimana:

t = Pengujian koefisien korelasi

r = Koefisien korelasi parsial

n = Jumlah sampel yang diteliti

Pengujian hipotesis dengan uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel unuk taraf nyata 95% dan $\alpha = 0,05$.

Ho : $b_i = 0$, variabel bebas tidak memberikan pengaruh terhadap variabel terikat.

Ha : $b_i \neq 0$, variabel bebas memberikan pengaruh terhadap variabel terikat.

Keputusan penerimaan dan penolakan mengikuti aturan sebagai berikut:

- Ho ditolak, Ha diterima bila $\rho(\text{sig.}) < \alpha$
- Ho diterima, Ha ditolak bila $\rho(\text{sig.}) > \alpha$

b. Uji Serempak/Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara serempak.

Dipergunakan persamaan uji:

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Dimana:

F = Nilai pengujian regresi

R² = Koefisien determinansi

k = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

Kriteria pengujian yang dipergunakan adalah :

Ho : $b_i = 0$, variabel bebas secara bersama-sama tidak memberikan pengaruh terhadap variabel terikat

Ha : $b_i \neq 0$, variabel bebas secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel terikat.

Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesa dengan alat uji F. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel untuk taraf nyata 95 % dan $\alpha = 0,05$.

Keputusan penerimaan dan penolakan mengikuti aturan sebagai berikut :

- Ho ditolak, Ha diterima bila $(\text{sig.}) < \alpha$
- Ho diterima, Ha ditolak bila $\rho(\text{sig.}) > \alpha$

Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan interpretasi pada bab terdahulu, terutama hasil analisa data dan uji hipotesis maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Diklat mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (R_{X1Y}) dengan tingkat keeratan dalam kriteria sangat tinggi. Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa Diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan uji keberartian koefisien regresi linier berganda diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($17,331 > 2,000$) dan nilai Sig. $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa Diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tulang Bawang adalah benar dan dapat diterima.

2. Variabel gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (R_{X2Y}) dengan tingkat keeratan dalam kriteria sangat tinggi. Hasil pengujian hipotesis secara parsial antara menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan uji keberartian koefisien regresi linier berganda diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,862 > 2,000$) dan nilai Sig. $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tulang Bawang adalah benar dan dapat diterima.
3. Variabel Diklat dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai (R_{X1X2Y}) mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan tingkat keeratan dalam kriteria sangat tinggi. Hasil pengujian hipotesis secara bersama-sama (simultan) menunjukkan bahwa Diklat dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Telukbetung Utara dan Kecamatan Telukbetung Selatan, dimana uji keberartian koefisien korelasi berganda dengan uji F, diperoleh harga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($412,967 > 3,15$) dan nilai Sig. $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu hipotesis yang menyatakan bahwa Diklat dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tulang Bawang adalah benar dan dapat diterima.

Implikasi

Berdasarkan pada hasil analisis data secara kualitatif dan kuantitatif terdapat beberapa hal yang kondisinya belum baik sehingga perlu direkomendasikan untuk perbaikan kebijakan khususnya kebijakan dalam peningkatan kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Hendaknya pimpinan dalam mengambil keputusan mengenai kebijakan Diklat kepada pegawai, harus memperhatikan saran dan ide bawahan, selain itu harus memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi serta memberikan hukuman bagi pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja.
2. Pada gaya kepemimpinan, hendaknya pimpinan harus memberikan pengakuan secara nyata dan riil terhadap setiap hasil kerja pegawai, dengan demikian pegawai mempunyai rasa bangga akan prestasi yang diperolehnya dan pada akhirnya akan mampu meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan.
3. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, pemimpin harus menetapkan standar pelayanan kepada publik (masyarakat), sehingga pegawai dapat bekerja lebih optimal. Salah satu standar tersebut yaitu berupa syarat administrasi yang mudah, biaya yang murah dan pelayanan yang cepat dan tepat.

Daftar Pustaka

- Apriawan, Teguh., Ilyas, Yasnimar & Anwar, Syaiful. (2023). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Depok. *Jurismata*, 5(1), 2656–6923.
- Dahmiri, Dahmiri & Sakta, Kharisma. (2014). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 3(1), 374–380.
- Dekanawati, V., Setiyantara, Y., Astriawati, N., & Subekti, J. (2023). Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Diklat Kepabeaan Terhadap Kepuasan Peserta Pelatihan. *Jurnal Saintek Maritim*, 23(2), 159–176.
- Dirkareshza, Rianda. (2019). Kompetensi DPD RI Dalam Mengemban Amanah Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2018 Tentang MPR, DPR, DPD dan DPRD Sebagai Lembaga Tinggi Negara. *Jurnal Yuridis*, 6(2), 1–32.
- Eiana, Eliana., Nurhayati, nurhayati, & Fathiah, Fathiah. (2020). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Aceh. *Jurnal Sistem Informasi*, 2(2), 84–95.
- Fanzhah, Rizky Fadilah Fara & Hutajulur, Melani. (2020). Analisis Pengaruh Pemberian Diklat, Motivasi dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Banjarnegara. *Jurnal Paradigma Multidisipliner (JPM)*, 1(1), 1–12.
- Muizu, Wa Ode Zusnita., Kaltum, Umi & Sule, Ernie T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Perwira, Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 61–78.

- Ningrum, Widhayu., Sunuharyo, Bambang Swasto & Hakam, Moehammad Soe'oed. (2013). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Joint Operating Body Pertamina-PertoChina East Java). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(2), 1–8.
- Pakpahan, Edi Saputra., Siswidiyanto, Siswidiyanto & Sukanto, Sukanto. (2014). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 2(1), 116–121. <http://sinarharapan>.
- Pohan, Iskandar Muda., Barusman, Andala Rama Putra & Oktaviannur, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Agro Multiguna Sejati. *Jurnal Visionist*, 9(1), 21–25.
- Pojoh, T. P., Tewal, B., & Moniharapon, S. (2014). MPengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttengo. *Jurnal EMBA*, 2(4), 424–434.
- Pribadi, Iskandar Muda., Hamid, Andala Rama Putra & Mukzam, M. D. (2013). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kemampuan dan Kinerja Karyawan (studi Pada Karyawan PDAM Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(1), 1–10.
- Rahman, Aan & Estrina, Siti Marfina. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Seminar Nasional Inovasi Dan Tren (SNIT)*, 1(1), 28–34.
- Sari, Mutia., Rachman, Habibur., Astuti, Noni Juli., Afgani, Muhammad Win & Siroj, Rusdy Abdullah. (2023). Explanatory Survey dalam Metode Penelitian Deskriptif Kuantitatif. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer*, 3(1), 10–16. <https://doi.org/10.47709/jpsk.v3i01.1953>
- Syahputra, Indra & Jufrizen, Jufrizen. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Homepage*, 2(1), 104–116. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3364>
- Syamsurizal, Syamsurizal., Putra, Andala Rama Barusman & Haninun, Haninun. (2018). Pengaruh Pengawasan, Sarana-Prasarana, dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebersihan dan Pertaman Kota Bandar Lampung. *Jurnal Visionist*, 7(2), 40–45.
- Tahir, M. (2021). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Provinsi Sumatera Utara. *Tijarah*, 2(22), 9–100.
- Turere, Berra Nitta. (2013). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey. *Jurnal EMBA*, 1(2), 10–19.