

## **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Diklat, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas PPO Kabupaten Manggarai Barat**

**Plafianto Jonokarjo Himpi<sup>1</sup>**

Politeknik Negeri Kupang

Alamat: Manggarai Barat, Nusa Tenggara Timur, Indonesia

Email : [fianhimpi90@gmail.com](mailto:fianhimpi90@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah: 1) menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, diklat dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai: 2) menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, diklat dan budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai: dan 3) menganalisis variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dirancang sebagai penelitian survei yang bersifat menjelaskan fenomena (*explanatory research*) tentang ada atau tidaknya pengaruh antara dua variabel atau lebih dan seberapa tingkat pengaruhnya. Sampel dalam penelitian ini adalah 56 pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Manggarai Barat yang terbagi dalam bidang kerja masing-masing dan diambil menggunakan teknik sampel sensus. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil analisis data menunjukkan: 1) kepemimpinan, motivasi kerja, diklat, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Manggarai Barat: 2) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai: 3) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada: 4) diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai: 5) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 6) variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap, pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Manggarai Barat adalah diklat.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, motivasi, diklat, budaya organisasi, kinerja

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen yang ada dalam organisasi "Sebuah instansi harus didukung sumber daya manusia yang cakap karena sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan usaha atau kegiatan di dalam instansi tersebut. "Berdasarkan pendapat tersebut, sumber daya manusia merupakan hal yang terpenting dalam suatu organisasi karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional suatu organisasi. Oleh karena itu organisasi membutuhkan sumber daya manusia dalam hal ini yaitu pegawai yang mempunyai kinerja (*jobperformance*) yang tinggi. Di mana kinerja pegawai yang tinggi atau baik dapat dijadikan salah satu faktor dasar tolok ukur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh

pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan kinerja yang efektif dan efisien, guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing. Berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja pegawai yang efektif dan efisien tersebut, berbagai faktor penunjang yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai baik internal maupun eksternal,

Faktor yang menarik diteliti dari variabel kinerja adalah kepemimpinan. Robbins (2008) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan. Kepemimpinan merupakan titik sentral organisasi untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja organisasi, pemimpin dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan dan tingkat prestasi sebuah organisasi, dengan kata lain tercapainya tujuan dari suatu organisasi terletak pada kepemimpinan.

Kepemimpinan tidak terlepas dari pembicaraan manajemen. Bagi suatu Organisasi, kepemimpinan diharapkan mampu memberikan keunggulan tersendiri agar organisasi dapat tumbuh dan berkembang. Dalam melaksanakan kegiatannya mengarahkan orang atau kelompok, kepemimpinan memiliki gaya dan cara tersendiri sehingga nantinya mau bekerja sama dengan baik dan bersama-sama berusaha mencapai tujuan Organisasi yang telah ditentukan. Problem dalam organisasi selalu bervariasi, sehingga pemimpin dituntut untuk menerapkan gaya yang bervariasi sesuai dengan tujuan yang di hadapi. Mengatasi masalah yang kompleks ini, suatu organisasi perlu melakukan peningkatan kinerja melalui peningkatan kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya.

Selain kepemimpinan motivasi kerja juga harus menjadi perhatian pengelola organisasi dalam meningkatkan produktivitas pegawai dalam suatu organisasi. Menurut Robbins (2003), motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Peraturan Pemerintah No.101 tahun 2000, disebutkan bahwa tujuan diklat antara lain: meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap untuk dapat melakukan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika pegawai sesuai kebutuhan instansi, memantapkan sikap dan semangat pengabdiaan yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pemberdayaan masyarakat, menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir. Dengan adanya Peraturan Pemerintah tersebut memberikan penekanan pada kualitas pegawai untuk selalu meningkatkan kapasitas/kualitas diri yaitu Gengan mengikuti diklat.

Selain variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan diklat, salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Waridin dan Masrukhin (2006) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu sitem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman bahwa setiap perbaikan budaya kerja kearah yang lebih kondusif akan memberikan sumbangan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai.

Realita yang ditemukan di lapangan yaitu, Pemeriksaan kinerja yang dilakukan oleh BPK di Semester II Tahun 2014 adalah pemeriksaan kinerja atas efektivitas pengelolaan tenaga pendidik pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga (PPO) Kabupaten Manggarai Barat. Dari hasil pemeriksaan ini, BPK menyimpulkan bahwa pengelolaan tenaga pendidik Dinas PPO Kabupaten Manggarai Barat kurang efektif. (Siaran Pers Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi NTT 15 Januari 2015).

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Diklat dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Manggarai Barat.

## TINJAUAN PUSTAKA

*Leadership is interpersonal influence exercised in a situation ,and directed, through the communication process,toward the attainment of a specified goal or goals" (Tannembaum, washler & Massarik,1961,:hlm.24 dalam Wahjosumido, 2013: 17).* Irwanto (2008: 6) mendefinisikan pengertian kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain. Kepemimpinan adalah suatu proses mengarahkan dan memberikan pengaruh-pengaruh dalam kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya. Ada tiga implikasi penting dari definisi tersebut: Pertama, kepemimpinan menyangkut orang lain bawahan atau pengikut. Kedua, kepemimpinan menyangkut suatu pembagian keanggota kelompok. Ketiga, selain dapat memberikan pengarahan kepada bawahan, pemimpin dapat juga mempergunakan pengaruh (Stoner dalam Irwanto (2008). Dari uraian di atas, maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa keberadaan seorang pemimpin sangat dibutuhkan untuk mengkoordinir seluruh aktivitas kelompok suatu organisasi dan tidak terlepas dari kepemimpinannya. Karena keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung dari kepemimpinan seorang pemimpin. Suatu situasi akan menyenangkan pemimpin jika ketiga dimensi di atas mempunyai derajat yang tinggi. Suatu situasi akan menyenangkan jika pemimpin diterima para pengikutnya, tugas - tugas dan semua yang berhubungan dengannya ditentukan secara jelas dan otoritas, kekuasaan secara formal diterapkan pada posisi pemimpin. Seperti yang dikembangkan oleh Fiedler dan Chemers (Wirawan, 2002) bahwa pemimpin dapat meningkatkan keefektifan kepemimpinannya dengan merubah situasinya agar cocok dengan kepemimpinannya. Dari aspek definisi tersebut terdapat tiga komponen penting dalam kepemimpinan yaitu sebagai berikut : (a) pengaruh (b) legitimasi c) tujuan.

Motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga is dapat Menurut Trisnaningasih (2003) dengan adanya motivasi kerja, diharapkan setiap individu mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi. Dari uraian di atas peneliti menyimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan, semangat untuk bertindak semaksimal mungkin dalam melaksanakan suatu pekerjaan demi tercapainya tujuan dalam organisasi.

Pendidikan dan latihan (diklat) merupakan unsur yang mutlak dimiliki oleh individu sumber daya manusia yang berkualitas. Pentingnya Giklat tersebut mengantar pengembangan sumber daya manusia. Karena itu, secara khusus pada hakekatnya diklat mengandung adanya aspek potensial, aspek fungsional, aspek operasional dan aspek kepemimpinan organisasi. Berdasarkan aspek-aspek tersebut, maka keberadaan diklat berperan penting di dalam meningkatkan dan mewujudkan potensi karyawan, profesional karyawan, fungsional karyawan, operasionalisme karyawan dan pengembangan karir karyawan yang dapat dilaluinya melalui proses diklat baik berupa diklat kepemimpinan, diklat profesi lewat kursus-kursus, diklat fungsional berdasarkan pembinaan dan pengembangan terhadap pelaksanaan pekerjaan secara khusus sesuai fungsinya, dan diklat Operasional yang biasanya dilakukan untuk penerapan proses dan prosedur suatu pelaksanaan penerapan teknologi yang sesuai dengan prospeknya. Unit yang menangani pendidikan dan pelatihan pegawai lazim disebut

PUSDIKLAT (Pusat pendidikan dan Pelatihan). Kata diklat terdiri dari pendidikan dan pelatihan yang mengandung unsur adanya proses belajar. Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah upaya peningkatan kemampuan pegawai yang dalam penelitian ini dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Menurut pasal 1 ayat 9 undang-undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pelatihan adalah “Keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

Budaya organisasi adalah faktor yang menentukan karakteristik suatu organisasi. Peter F. Drucker dalam buku Robert G. Owens, *organizational behavior in education* budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait. (Pabundu Tika, 2010). Phithi Sithi Amnuai dalam majalah *Asian Manajer* mendefinisikan budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal (Pabundu, 2010).

## **METODE**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Diklat, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Manggarai Barat, sehingga pendekatan yang digunakan adalah survei. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan teknik analisis kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012:9), bahwa “metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik”. Sumber data penelitian ini terdiri dari sumber data primer dan sumber data sekunder.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner atau angket “ yang berisi sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam penelitian” (Arikanto, 2002). Metode ini digunakan untuk memperoleh data-data tentang kepemimpinan, motivasi, diklat, budaya organisasi dan kinerja pegawai pada dinas pendidikan pemuda dan olah raga Kabupaten Manggarai Barat.

Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda, yaitu model statistik yang digunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan taraf signifikansi 0,05. Proses analisis data dengan *SPSS 18.0 for Windows*. Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan langkah analisis, sebagai berikut: 1. uji *t* digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas, apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat. 2. Uji *F* digunakan untuk mengetahui secara simultan koefisien variabel bebas berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Gambaran umum responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, umur, dan masa kerja sebagai pegawai di Dinas PPO Kabupaten Manggarai Barat, serta pendidikan responden. Identitas responden yang tertera dalam kuesioner yang telah diisi oleh seluruh responden ditabulasi sesuai dengan kelompok data tersebut. Dari penelitian yang dilakukan, maka dapat diuraikan gambaran umum responden, sebagai berikut:

Jenis kelamin yang dimaksud dalam penelitian ini adalah status yang membedakan gender manusia, yaitu laki-laki dan perempuan, merupakan hasil dari dimorfisme seksual di antara keduanya. Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disajikan gambaran umum responden atau subyek penelitian menurut jenis kelamin, umur responden, masa kerja dan tingkat pendidikan

**Tabel 1. Karakter Responden menurut jenis kelamin**

Jenis Kelamin	Frequency	Percent
Laki-laki	33	58.9
Perempuan	23	41.1
<b>Total</b>	<b>56</b>	<b>100.0</b>

Berdasarkan Tabel, diketahui sebagian besar responden atau obyek penelitian ini berjenis kelamin laki-laki, dengan jumlah 33 orang (58,9), sedangkan 23 orang responden (41,1) adalah perempuan.

**Tabel 2. Karakter Responden menurut umur**

Umur	Frequency	Percent
22-40 tahun	29	51.8
41-60 tahun	27	48.2
<b>Total</b>	<b>56</b>	<b>100.0</b>

Berdasarkan Tabel, diketahui sebagian besar responden berusia antara 22-40 tahun atau telah masuk masa dewasa awal, dengan jumlah 29 orang (51,8), sementara 27 responden (48,2) berusia antara 41-60 tahun.

**Tabel 3. Masa Kerja Responden**

Masa Kerja	Frequency	Percent
< 10 tahun	25	44.6
>20 tahun	16	28.6
10-20 tahun	15	26.8
<b>Total</b>	<b>56</b>	<b>100.0</b>

Berdasarkan Tabel, diketahui sebagian besar responden memiliki masa kerja sebagai pegawai pada Dinas PPO Kabupaten Manggarai Barat kurang dari 10 tahun, dengan jumlah 25 orang (44,6) sedangkan 16 responden (28,6) memiliki masa kerja sebagai pegawai pada Dinas PPO Kabupaten Manggarai Barat antara lebih dari 20 tahun, serta 15 responden (26,8) memiliki masa kerja sebagai pegawai pada Dinas PPO Kabupaten Manggarai Barat antara 10-20 tahun.

**Tabel 4. Karakter Responden menurut level pendidikan**

Pendidikan	Frequency	Percent
Diploma	15	26.8
Magister	1	1.8
Sarjana	27	48.2
SMA	13	23.2
<b>Total</b>	<b>56</b>	<b>100.0</b>

Berdasarkan Tabel 4, diketahui sebagian besar responden Penelitian memiliki latar belakang pendidikan Sarjana, berjumlah 27 Orang (48,2), 15 responden (26,8) memiliki latar belakang pendidikan Diploma, 13 responden (23,2) memiliki latar belakang pendidikan SMA dan hanya 1 responden (1,8) yang memiliki latar belakang pendidikan Magister.

#### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

**Tabel 6. Uji Validitas Item Pernyataan Kepemimpinan**

No. Butir Soal	Harga r	Sig.	Ket.
1	0.378	0.004	Valid
2	0.623	0.000	Valid
3	0.710	0.000	Valid
4	0.733	0.000	Valid
5	0.560	0.000	Valid
6	0.544	0.000	Valid
7	0.567	0.000	Valid
8	0.496	0.000	Valid
9	0.647	0.000	Valid
10	0.602	0.000	Valid
Jumlah butir yang valid : 10 item			
Jumlah butir yang gugur : 0			

**Tabel 7. Uji Validitas Item Pernyataan Motivasi Kerja**

No. Butir Soal	Harga r	Sig.	Ket.
1	0.318	0.017	Valid
2	0.283	0.035	Valid
3	0.505	0.000	Valid
4	0.487	0.000	Valid
5	0.568	0.000	Valid
6	0.627	0.000	Valid
7	0.473	0.000	Valid
8	0.531	0.000	Valid
9	0.381	0.004	Valid
10	0.560	0.000	Valid
Jumlah butir yang valid : 10 item			
Jumlah butir yang gugur : 0			

**Tabel 8. Uji Validitas Item Pernyataan Diklat**

No. Butir Soal	Harga r	Sig.	Ket.
1	0.732	0.000	Valid
2	0.408	0.002	Valid
3	0.384	0.003	Valid
4	0.510	0.000	Valid
5	0.729	0.000	Valid
6	0.636	0.000	Valid
7	0.572	0.000	Valid
8	0.491	0.000	Valid

Jumlah butir yang valid : 8 item  
 Jumlah butir yang gugur : 0

**Tabel 9. Uji Validitas Item Pernyataan Budaya Organisasi**

No. Butir Soal	Harga r	Sig.	Ket.
1	0.613	0.000	Valid
2	0.749	0.000	Valid
3	0.732	0.000	Valid
4	0.819	0.000	Valid
5	0.437	0.001	Valid
6	0.441	0.001	Valid

Jumlah butir yang valid : 6 item  
 Jumlah butir yang gugur : 0

**Tabel 10. Uji Validitas Item Pernyataan Kinerja**

No. Butir Soal	Harga r	Sig.	Ket.
1	0.553	0.000	Valid
2	0.571	0.000	Valid
3	0.795	0.000	Valid
4	0.810	0.000	Valid
5	0.623	0.000	Valid
6	0.668	0.000	Valid

Jumlah butir yang valid : 6 item  
 Jumlah butir yang gugur : 0

**Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha Cronbach's	Jumlah Item	Status
Kepemimpinan (x1)	0.826	10	Reliabel
Motivasikerja (x2)	0.935	10	Reliabel
Diklat (x3)	0.868	8	Reliabel
Budayaorganisasi (x4)	0.867	6	Reliabel
Kinerja (y)	0.768	6	Reliabel

Hasil dari perhitungan reliabilitas item-item yang valid untuk skala kepemimpinan, motivasi kerja, diklat dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Manggarai Barat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item jawaban responden adalah reliabilitas.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 12. Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity statistics	
	Tolerance	VIF
X1	.696	1.436
X2	.718	1.393
X3	.943	1.061
X4	.914	1.694

Tabel menunjukkan nilai Tolerance masing-masing variabel bebas atau independent variable sebesar 0.696 (x1), 0.718 (x2), 0.943(x3), dan 0.914 (x4), serta nilai VIF sebesar 1.436 (x1), 1.393 (x2), 1.061 (x3), dan 1.094 (x4). Nilai Tolerance keempat variabel independen lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan dalam model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas. Tidak adanya masalah multikolinearitas dalam model regresi tersebut menunjukkan antara variabel kepemimpinan, motivasi kerja, diklat, dan budaya organisasi tidak saling berkorelasi atau berhubungan. Apabila di antara variabel bebas tersebut saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal sama dengan nol.

### Analisis Regresi

**Tabel 13. Hasil Analisis Regresi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t.	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (constant)	7.698	4.800	-	1.604	.025
X1	.020	.092	.033	.214	.032
X2	.139	.111	.188	1.253	.026
X3	.304	.119	.335	2.561	.013
X4	.013	.124	.014	.106	.046

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dalam Tabel di atas, Maka dapat disusun persamaan regresinya, sebagai berikut:

$$Y = 7.698 + 0.020x_1 + 0.139x_2 + 0.304x_3 + 0.013x_4$$

### Koefisien Determinasi

Persentase pengaruh seluruh variabel bebas (kepemimpinan, motivasi kerja, diklat, dan budaya organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Manggarai Barat) ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R Square). Koefisien determinasi (R Square) ini menunjukkan besarnya pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan dinyatakan dalam bentuk persen (%).

**Tabel 14. Hasil Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Change Statistics			
			F Change	df.1	df.2	Sig. F Change
1	.752	.566	2.766	4	51	.037

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai R Square = 0,566 Nilai tersebut menunjukkan besarnya sumbangan yang diberikan oleh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu sebesar 56,66, sedangkan sisanya sebesar 43,34 disumbangkan atau dipengaruhi oleh variabel atau faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, yang menurut Wirawan (2002) meliputi manajemen, disiplin kerja, etika kerja, pendidikan, keterampilan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana dan prasarana, teknologi, serta kesempatan berprestasi.

### Uji Hipotesis Pertama ( Uji Simultan)

Guna mengetahui pengaruh simultan antara seluruh variabel bebas (kepemimpinan, motivasi kerja, diklat dan budaya organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Manggarai Barat), maka dilakukan uji F atau uji Anova dengan melihat nilai probabilitasnya (*p value*). Tabel berikut ini menunjukkan hasil perhitungan Anova:

**Tabel 15. Hasil perhitungan Anova**



Model	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
1 Regression	91.781	4	22.945	7.766	0.037
Residual	423.076	51	8.26	-	-
Total	514.857	55	-	-	-

Berdasarkan Tabel di atas, diketahui p value sebesar 0.037. Angka tersebut lebih kecil dari 0.05 yang merupakan angka derajat kepercayaan penelitian ( $0.037 < 0.05$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, diklat, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Manggarai Barat. Dengan demikian, hipotesis pertama, diduga bahwa simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Manggarai Barat terbukti

### Uji Hipotesis Kedua (Uji Parsial)

Untuk menguji hipotesis II yaitu pengaruh parsial dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), digunakan uji statistik t. Tabel berikut ini menunjukkan hasil perhitungan uji t :

**Tabel 16. Uji Hipotesis**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t.	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (constant)	7.698	4.800		1.604	.025	-	-
X1	.020	.092	.033	.214	.032	.696	1.436
X2	.139	.111	.188	1.253	.026	.718	1.393
X3	.304	.119	.335	2.561	.013	.943	1.061
X4	.013	.124	.014	.106	.046	.914	1.094

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa dari variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen, dijelaskan sebagai berikut :

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Manggarai Barat, ditunjukkan dari hasil uji parsial dengan diperoleh nilai koefisien sebesar 0.020 dengan probabilitas  $0.032 < 0.05$ . Hal ini menjelaskan bahwa secara parsial variable Kepemimpinan (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Manggarai Barat, ditunjukkan dari hasil uji parsial dengan diperoleh nilai koefisien sebesar 0.139 dengan probabilitas  $0.026 < 0.05$ . Hal ini menjelaskan bahwa secara parsial variable Motivasi

Diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Manggarai Barat, ditunjukkan dari hasil uji parsial dengan diperoleh nilai koefisien sebesar 0.304 dengan probabilitas  $0.013 < 0.05$ . Hal ini menjelaskan bahwa secara parsial variable Diklat (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Manggarai Barat, ditunjukkan dari hasil uji parsial dengan diperoleh nilai koefisien sebesar 0.013 dengan probabilitas  $0.046 < 0.05$ . Hal ini menjelaskan bahwa secara parsial variable Budaya organisasi (X4) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian, hipotesis kedua, diduga kepemimpinan, motivasi kerja, diklat dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh Signifikan terhadap kinerja pegawai

pada dinas pendidikan pemuda dan olahraga Kabupaten Manggarai Barat terbukti secara statistik.

### Uji Hipotesis Ketiga

**Tabel 17. Uji Hipotesis**

Model	Standardized Coefficients
	Beta
1 (constant)	-
Kepemimpinan (x1)	0.033
Motivasikerja (x2)	0.188
Diklat (x3)	0.335
BudayaOrganisasi (x4)	0.014

Variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Manggarai Barat Adalah diklat.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat dikemukakan kesispulan-kesimpulan, sebagai berikut: 1. Kepemimpinan, motivasi kerja, diklat, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas 2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Manggarai Barat. 3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Manggarai Barat. 4. Diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Manggarai Barat. 5. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Manggarai Barat. 6. Variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Manggarai Barat Adalah diklat.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikanto, S. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Irwanto. (2008). *Klasifikasi Motivasi*. Diambil dari <http://www.media.com>
- Pabundu, T. (2010), *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan ke-3. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Peraturan Pemerintah No.101 tahun 2000
- Robbins, P. (2002). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi* Edisi kelima. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2011). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Trisnaningsih, S. (2003). Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Auditor: Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akun Publik di Jawa Tengah). *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. Volume 6.. No.2, Mei 2003. Jakarta: Ikatan Akuntan Indonesia Kompartemen Akuntan Pendidik.
- Wahjosumidjo. (2001). *Kepemimpinan kepala sekolah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Waridin & Masrukhin. (2006). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekobis*, Vol7, No.2. Widiasarana Indonesia.
- Wirawan. (2002). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.