
Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pariwisata Kota Baubau

Submisi Artikel :

11 Oktober 2023

Diterima :

1 Desember 2023

Publikasi :

31 Maret 2024

Darni Nuryati

Universitas Dayanu Ikhsanuddin, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Program Studi Administrasi Negara

darninuryati595@gmail.com

**correspondent author*

Edisi Jurnal :

Volume 1, Nomor 1

Bulan/Tahun Edisi :

Oktober 2023 – Maret 2024

Kata kunci :

*Gaya Kepemimpinan,
Iklim Kerja, Kinerja
Pegawai, Dinas
Pariwisata, Kota Baubau*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak gaya kepemimpinan dan iklim kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kota Baubau. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Analisis deskriptif digunakan untuk menilai karakteristik variabel yang terlibat, sedangkan analisis kuantitatif digunakan untuk mengevaluasi pengaruh variabel independen (gaya kepemimpinan dan iklim kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) melalui regresi linear berganda. Data diperoleh dari dua sumber: data primer dari kuesioner responden dan data sekunder dari dokumen-dokumen dan literatur terkait. Populasi target adalah seluruh pegawai Dinas Pariwisata Kota Baubau yang berjumlah 30 orang, dengan sampel acak sebanyak 25 orang. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima komponen. Analisis dilakukan menggunakan regresi linear berganda untuk mengevaluasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji statistik F digunakan untuk menguji hipotesis simultan, sementara uji t digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen secara parsial. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan, iklim kerja, dan kinerja pegawai. Variabel gaya kepemimpinan dan iklim kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Implikasi dari penelitian ini adalah perlunya perhatian yang lebih besar terhadap gaya kepemimpinan dan iklim kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kota Baubau. Penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antar variabel dan kontribusinya terhadap kinerja pegawai, serta memberikan kerangka kerja untuk evaluasi lebih lanjut di bidang ini.

**Lenbaga Pengelola Jurnal
& Penerbit**

**Pengelola dan Penerbit
Cetak oleh Fakultas Ilmu
Sosial Dan Ilmu Politik
(FISIP).**

**Penerbit Online (OJS3)
Lembaga Riset Dan Inovasi
(LeRIN) – Universitas
Dayanu Ikhsanuddin.**

Alamat : Universitas Dayanu
Ikhsanuddin. Jalan Dayanu
Ikhsanuddin No. 124, Kode
Pos 93721 Baubau, Sulawesi
Tenggara, Indonesia.

Email:

jurnalbarataind@gmail.com |

Kontak Pengelola :

+62 821-2368-6708

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi kompleksitas perkembangan sektor pariwisata, Dinas Pariwisata Kota Baubau perlu memperhatikan aspek kinerja pegawai untuk menjaga dan meningkatkan daya saing. Tantangan seperti kurangnya pengaruh pemimpin dalam membimbing bawahan terutama dalam disiplin waktu, permasalahan disiplin waktu pegawai, keterlibatan yang kurang terhadap kehadiran, dan belum optimalnya tata ruang kantor menjadi fokus penelitian ini.

Identifikasi masalah melibatkan aspek-aspek kritis seperti minimnya pengaruh pemimpin terhadap kedisiplinan waktu bawahan, kurangnya kedisiplinan waktu pegawai, serta ketidakbertanggungjawaban terhadap kehadiran. Sementara itu, belum maksimalnya tata ruang kantor turut mempengaruhi kinerja pegawai.

Dari identifikasi masalah tersebut, penelitian ini merumuskan pertanyaan esensial, yaitu apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja, apakah iklim kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja, dan apakah gaya kepemimpinan dan iklim kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap

kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Baubau.

Maksud penelitian ini adalah untuk memahami dan menganalisis dampak gaya kepemimpinan dan iklim kerja terhadap kinerja pegawai, khususnya dalam konteks kedisiplinan waktu, tanggung jawab terhadap kehadiran, dan optimalisasi tata ruang kantor.

Dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai, mengkaji pengaruh iklim kerja secara parsial dan signifikan terhadap kinerja, serta mengevaluasi pengaruh bersama-sama gaya kepemimpinan dan iklim kerja terhadap kinerja, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi berharga untuk merumuskan solusi yang mendukung peningkatan kinerja pegawai dan kemajuan sektor pariwisata di wilayah ini.

Kinerja pegawai memiliki peran krusial dalam kesuksesan organisasi, baik itu perusahaan swasta maupun instansi pemerintah, karena dapat memengaruhi pencapaian tujuan yang diharapkan (Ahmadi, 2021). Kinerja, yang mencakup hasil kerja berdasarkan kualitas dan kuantitas, memainkan peran penting dalam

perkembangan suatu organisasi (Ahmadi, 2021; Mangkunegara, 2009)

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai dapat berasal dari lingkungan organisasi dan individu (Ahmadi, 2021; Mangkunegara, 2009). Lingkungan kerja, mencakup aspek fisik, sarana-prasarana, rekan kerja, tingkat persaingan, kepemimpinan, dan komunikasi, memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai (Ahmadi, 2021).

Kepemimpinan, sebagai bagian dari manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), berperan dalam pengambilan keputusan manajerial MSDM (Nyoto, 2019). Definisi kepemimpinan sebagai proses memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan menggarisbawahi pentingnya pemimpin dalam mempengaruhi, mendukung, dan memberikan motivasi kepada bawahannya (Suarni, 2016).

Menurut Tagiuri dan Litwin, iklim kerja, suasananya dirasakan oleh individu dalam organisasi, dapat mempengaruhi perilaku pegawai (Suarni, 2016). Menciptakan iklim kerja yang sehat diorganisasi dapat meningkatkan semangat dan kinerja pegawai (Suarni, 2007).

Dengan sumber daya manusia yang aktif berperan dan didukung oleh iklim kerja yang baik, organisasi dapat berhasil mencapai tujuannya (Suarni, 2016).

Sejumlah penelitian sebelumnya telah mengulas aspek-aspek penting dalam manajemen dan organisasi, khususnya terkait pengaruh gaya kepemimpinan, iklim organisasi, dan kinerja pegawai. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Pelapina Heriana dan Wahyudi, H.M Chiar di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Pontianak, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja dosen, sementara iklim kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan. Hasil ini mengindikasikan bahwa institusi dengan iklim kerja yang baik cenderung meningkatkan kinerja dosen (Heriana & Chiar, 2016).

Selanjutnya, penelitian oleh Made Agastia Rahadian dan I Gusti Made Suwandana mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada tahun 2017 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Rahadian & Suwandana, 2017). Namun, penelitian ini memiliki

keterbatasan lokasi, terfokus pada PDAM Tirta Mangutama Badung.

Dalam konteks regulasi, Peraturan Kota Baubau nomor 38 tahun 2021 yang mengatur tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas, dan fungsi Dinas Pariwisata Kota Baubau menyatakan bahwa peran pemimpin, dalam hal ini kepala dinas, sangat penting. Fungsi dan tugas kepala dinas mencakup perumusan kebijakan, pengembangan, dan pelayanan administrasi di bidang pariwisata dan ekonomi kreatif (Peraturan Kota Baubau nomor 38 tahun 2021).

Khususnya di lingkungan Dinas Pariwisata Kota Baubau, pemimpin atau kepala dinas memiliki peran yang signifikan dalam memengaruhi kinerja bawahan. Pemimpin yang efektif dapat menciptakan iklim kerja dan kinerja organisasi yang mendorong pertumbuhan dan pengembangan kinerja secara keseluruhan. Kendati begitu, penting juga untuk memahami bahwa kinerja individu dalam organisasi dapat dipengaruhi oleh faktor seperti kepemimpinan, iklim kerja, dan aspek lainnya (Penelitian di lingkungan Dinas Pariwisata Kota Baubau).

Dalam keseluruhan konteks penelitian-penelitian ini, terdapat temuan yang relevan dan perlu diperhatikan dalam

memahami dinamika manajemen, organisasi, dan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja di berbagai sektor.

Berdasarkan fakta empiris yang di temukan bahwa pemimpin dengan gaya kepemimpinannya masih belum dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, baik dalam hal kehadiran, dan ketepatan waktu, dan juga dalam hal memberikan pengawasan penuh terhadap pekerjaan yang di lakukan oleh bawahan. Di lihat dari segi kedisiplinan maupun dari tingkat pencapaian kinerjanya.

Berdasarkan Uraian di atas maka Penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul *“Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Iklim Kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kota Baubau”*

METODE

Metode penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Analisis deskriptif digunakan untuk mengevaluasi dampak gaya kepemimpinan dan iklim kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kota Baubau. Data yang digunakan berasal dari dua sumber, yakni data primer dari responden dalam bentuk

kuesioner, dan data sekunder dari dokumen-dokumen dan literatur.

Variabel penelitian melibatkan gaya kepemimpinan (X^1) sebagai variabel independen, iklim kerja (X^2) juga sebagai variabel independen, dan kinerja (Y) sebagai variabel dependen. Definisi operasional menyajikan gambaran mengenai variabel-variabel tersebut, dengan gaya kepemimpinan memperoleh definisi sebagai proses mempengaruhi orang lain agar berperan dalam mencapai tujuan bersama. Iklim kerja diciptakan oleh pimpinan dan dapat merespons positif atau negatif tergantung pada pelaksanaan kebijakan. Kinerja pegawai diartikan sebagai tindakan atau hasil pelaksanaan tugas yang dapat diukur dalam kurun waktu tertentu. Operasional variabel mencakup kepemimpinan, iklim kerja, dan kinerja pegawai dengan indikator dan nomor kuesioner sebagai acuan dalam pengumpulan data dari sampel penelitian.

Variabel dalam penelitian ini melibatkan Gaya Kepemimpinan (X^1), Iklim Kerja (X^2), dan Kinerja (Y). Gaya Kepemimpinan (X^1) terdiri dari sub-variabel Pemimpin, yang ditandai dengan sifat pasif, memberikan kebebasan penuh bagi kelompok, tidak memberikan pengawasan penuh, dan berpartisipasi sesuai permintaan. Selain itu, sub-variabel

Kendali Bebas dari Gaya Kepemimpinan mencakup indikator tentang kecocokan dengan peraturan, prosedur, dan kebijakan di lingkungan kerja. Iklim Kerja (X^2) terdiri dari sub-variabel Responsibility, yang melibatkan pengambilan keputusan dalam memecahkan persoalan, dan Standards, yang menetapkan target sesuai dengan kemampuan. Sub-variabel Reward mencakup bonus dan hukuman yang sesuai aturan kerja, sedangkan sub-variabel Clarity menunjukkan perencanaan pekerjaan dengan jelas. Selanjutnya, sub-variabel Team Spirit menilai lingkungan kerja yang saling percaya dan penuh kebersamaan. Jumlah Pekerjaan menjadi sub-variabel terakhir, yang menilai kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan. Kinerja (Y) diukur melalui aspek-aspek seperti Kualitas Pekerjaan, Ketepatan Waktu, dan Kemampuan Bekerja Sama, yang mencakup penyesuaian diri.

Penelitian ini menetapkan populasi targetnya pada seluruh pegawai Dinas Pariwisata Kota Baubau yang berjumlah 30 orang. Proses pemilihan sampel dilakukan secara acak, dengan mengambil 25 orang dari pegawai Dinas Pariwisata Kota Baubau. Penggunaan kuesioner sebagai metode utama dikombinasikan dengan uji validitas dan reliabilitas menggunakan

teknik person product moment dan Cronbach Alpha pada software SPSS.

Uji validitas dimaksudkan untuk menilai keabsahan instrumen penelitian, sedangkan uji reliabilitas bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dapat dipercaya dan konsisten (Azwar, 2010). Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dianggap valid dan reliabel jika koefisien terhitung $\geq 0,300$ dengan tingkat signifikansi $5\% < 0,05$ (Sugiono, 2016).

Dalam analisis kuantitatif, data berupa skor jawaban dari responden, yang diukur melalui kuesioner dengan menggunakan skala Likert lima komponen. Skor penilaian berkisar dari 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 5 (Sangat Setuju) (Arikunto, 2013).

Kriteria klarifikasi disusun dengan mengacu pada rentang skor yang dihitung dengan rumus:

$$\text{Rentang Skor} = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Jumlah Klasifikasi}}$$

Proses transformasi data dari skala Likert (data ordinal) ke dalam data interval menggunakan *Metode of Successive Internal (MSI)*. Dalam penelitian ini, dilakukan analisis regresi linear berganda untuk mengevaluasi pengaruh variabel kepemimpinan (X^1) dan iklim kerja (X^2)

terhadap kinerja pegawai (Y). Analisis ini dilakukan menggunakan perhitungan persamaan regresi linear berganda yang dinyatakan sebagai:

$$Y = a + b^1x^1 + b^2x^2$$

- Y merepresentasikan kinerja pegawai.
- a adalah nilai Y ketika X bernilai 0.
- b^1 dan b^2 merupakan koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan (X^1) dan iklim kerja (X^2), masing-masing.

Selain itu, dilakukan analisis koefisien korelasi berganda (R) untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Interpretasi tingkat hubungan disajikan dalam tabel pedoman. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menunjukkan besarnya kontribusi variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dalam persentase.

Untuk menguji hipotesis simultan, digunakan statistik uji F. Hipotesis nol (H_0) menyatakan bahwa tidak ada hubungan signifikan secara bersama-sama, sementara hipotesis alternatif (H_a) menyatakan adanya hubungan yang signifikan. Kriteria pengujian mengacu pada tingkat signifikansi (α).

Selanjutnya, uji statistik t dilakukan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas secara parsial. Uji ini dilakukan terhadap masing-masing variabel bebas (X^1 dan X^2). Kriteria pengujian tetap merujuk pada tingkat signifikansi (α).

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 25 responden di Dinas Pariwisata Kota Baubau yang menjadi sampel pada penelitian ini, maka responden diklasifikasi berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan, Usia dan Jabatan.

Tabel 1 Sebaran responden berdasarkan jenis kelamin

No.	Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki- Laki	10	40%
2	Perempuan	15	60%
Jumlah		25	100%

Sumber : Data Primer tahun 2022

Dalam survei yang melibatkan 25 responden, terungkap bahwa mayoritas berada dalam kelompok usia 41-50 tahun dengan 11 orang, diikuti oleh kelompok usia 31-40 tahun (6 orang), sedangkan kelompok usia 20-30 tahun dan 51-60 tahun masing-masing memiliki 4 orang.

Tabel 2 Sebaran responden berdasarkan tingkat pendidikan

No.	Pendidikan	Frekuensi	Persentasi
1	Magister	3	12%
2	S1	18	72%
3	SMA	4	16%
Jumlah		25	100%

Sumber : Data Primer tahun 2022

Tabel 3 Sebaran responden berdasarkan Usia

No.	Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase
1	20-30	4	16%
2	31-40	6	24%
3	41-50	11	44%
4	51-60	4	16%
Jumlah		25	100%

Sumber : Data Primer tahun 2022

Dari segi jenis kelamin, responden didominasi oleh perempuan dengan jumlah 15 orang dibandingkan laki-laki yang berjumlah 10 orang. Berknaan dengan tingkat pendidikan, sebagian besar responden memiliki gelar S1 (18 orang), diikuti oleh SMA (4 orang), dan yang memiliki gelar magister hanya 3 orang. Data ini menunjukkan dominasi kelompok usia pertengahan, prevalensi perempuan, serta tingkat pendidikan sarjana sebagai karakteristik utama dalam kelompok responden ini.

Dalam penelitian ini, hasil uji validitas menunjukkan bahwa kuesioner tentang gaya kepemimpinan, iklim kerja, dan kinerja pegawai valid dan dapat dipercaya, dengan koefisien korelasi (r

Hitung) $\geq 0,300$. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,60, menegaskan bahwa kuesioner tersebut reliabel dan dapat diandalkan. Kesimpulan ini memberikan dukungan kuat terhadap validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Lihat tabel 5 dan 6.

Tanggapan Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan, Iklim Kerja, dan Kinerja Pegawai

1. Variabel Gaya Kepemimpinan

Untuk melihat tanggapan responden terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan dalam penelitian ini diukur melalui kuesioner dengan 4 pertanyaan yang dimintai tanggapan terhadap 25 orang pegawai di Dinas Pariwisata Kota Baubau.

- a. Pimpinan bersifat aktif/ tidak pasif
- b. Pengambilan keputusan diserahkan sepenuhnya kepada kelompok kerja
- c. Pimpinan memberikan pengawasan penuh
- d. Pimpinan ikut berpartisipasi sesuai permintaan

Dari hasil peninjauan survei yang dilakukan peneliti terkait pertanyaan huruf (a) bahwa terdapat responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang (60,00%), yang menyatakan setuju sebanyak 7 orang (28,00%), dan sisanya

yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang (12,00%). Hal ini menunjukkan bahwa seorang pemimpin harus bersikap aktif dalam semua kegiatan yang dilakukan di dalam lingkungan kerja. Rata-rata skor untuk pertanyaan ini yaitu 4,48 dengan kriteria jawaban Sangat Baik (SB).

Untuk pertanyaan huruf (b) jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang (32,00%), yang menyatakan setuju sebanyak 15 orang (60,00%), dan sisanya yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang (8,00%). Hal ini menunjukkan bahwa dalam pengambilan keputusan diserahkan penuh kepada kelompok pemimpin hanya berperan sebagai pengontrol dan pengawas. Rata-rata skor untuk pertanyaan ini yaitu 4,24 dengan kriteria jawaban Baik (B).

Untuk pertanyaan huruf (c) jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (64,00%), yang menyatakan setuju sebanyak 7 orang (28,00%), dan sisanya yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang (8,00%). Hal ini menunjukkan bahwa tugas seorang pemimpin tidak terlepas dari memberikan pengawasan penuh pada kelompok agar semua kegiatan di lingkungan kerja dapat berjalan dengan lancar. Rata-rata skor untuk pertanyaan ini yaitu 4,56 dengan

kriteria jawaban Sangat Baik (SB).

Untuk pertanyaan huruf (d) jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang (56,00%), yang menyatakan setuju sebanyak 8 orang (32,00%), dan sisanya yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang (12,00%). Di lihat dari banyaknya responden yang menyatakan sangat setuju oleh sikap pemimpin yang seperti ini maka hal ini dapat di katakan agak bergeser tadi tupoksi seorang pemimpin. Seorang pemimpin bukan hanya ikut berpartisipasi saat dimintai kehadirannya melainkan harus ikut berpartisipasi tanpa diminta agar kegiatan yang di laksanakan dapat berjalan lancar, karena tugas seorang pemimpin bukan hanya sebagai pemimpin tetapi sebagai pengawas, pengontrol, pembimbing, pengarah dll. Dan pemimpin juga dapat berperan sesuai tugas pokok dan fungsinya selama tidak mengganggu jalannya kegiatan yang di laksanakan. Rata-rata skor untuk pertanyaan ini yaitu 4,44 dengan kriteria jawaban Sangat Baik (SB).

2. Variabel Iklim Kerja

Variabel Iklim Kerja dalam penelitian ini di ukur melalui kuesioner dengan 6 pertanyaan yang di mintai tanggapan terhadap 25 orang pegawai di Dinas

Pariwisata Kota Baubau.

Pada faktor adanya kecocokan dengan prosedur dan kebijakan di lingkungan kerja, di ketahui bahwa jumlah jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang (68,00%), yang menyatakan setuju sebanyak 8 orang (32,00%). Ini menunjukan bahwa mayoritas pegawai mengaku cocok dengan prosedur dan kebijakan yang ada di lingkungan kerja. Rata-rata skor untuk pertanyaan ini yaitu 4,68 dengan kriteria jawaban sangat baik (SB).

Pada faktor pertanyaan tentang kepuasan dalam pengambilan keputusan untuk memecahkan persoalan dilingkungan kerja. jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang (40,00%), yang menyatakan setuju sebanyak 10 orang (44,00%). Dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 orang (20,00%) Ini menunjukan bahwa pegawai mengaku puas dalam pengambilan keputusan untuk memecahkan persoalan dilingkungan kerja. Rata-rata skor untuk pertanyaan ini yaitu 4,20 dengan kriteria jawaban baik (B).

Pada faktor terkait dengan Target yang ditentukan sesuai dengan kemampuan SDM. responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang (28,00%), yang menyatakan setuju

sebanyak 15 orang (60,00%). dan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 3 orang. ini menunjukan bahwa pegawai merasa senang karena dalam penentuan target sesuai dengan tupoksi mereka. Rata-rata skor untuk pertanyaan ini yaitu 4,18 dengan kriteria jawaban sangat baik (B).

Pada faktor adanya keadilan dalam memberikan bonus dan hukuman sesuai perbuatan. jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang (28,00%), yang menyatakan setuju sebanyak 13 orang (52,00%). Dan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 5 orang (20,00%). Ini menunjukkan bahwa pegawai merasa benar adanya keadilan dalam memberikan bonus dan hukuman sesuai perbuatan yang lakukan. Rata-rata skor untuk pertanyaan ini yaitu 4,08 dengan kriteria jawaban sangat baik (B).

Pada faktor pertanyaan tentang saya puas dengan perencanaan dan pekerjaan yang jelas. responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang (52,00%), yang menyatakan setuju sebanyak 8 orang (32,00%). Dan yang menunjukan kurang setuju sebanyak 4 orang (16,00%) . Dari akumulasi data di atas menunjukkan bahwa pegawai merasa yang direncanakan jelas serta pekerjaan yang diberikan. Rata-rata skor untuk pertanyaan ini yaitu 4,36 dengan kriteria jawaban sangat baik (SB).

Pada pertanyaan faktor merasa nyaman dengan lingkungan kerja yang saling percaya dan adanya kerjasama. jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang (56,00%), dan yang menyatakan setuju sebanyak 11 orang (44,00%). Ini menunjukan bahwa mayoritas pegawai merasakan kenyamanan dalam bekerja serta kebersamaan yang dilakukan oleh pegawai yang lainnya. dengan prosedur dan kebijakan yang ada di lingkungan kerja.. Rata-rata skor untuk pertanyaan ini yaitu 4,56 dengan kriteria jawaban sangat baik (SB).

3. Variabel Kinerja Pegawai

Variabel Kinerja Pegawai dalam penelitian ini di ukur melalui kuesioner dengan 5 pertanyaan yang di mintai tanggapan terhadap 25 orang pegawai di Dinas Pariwisata Kota Baubau.

- a. Menyelesaikan perkerjaan sesuai kemampuan.
- b. Berkerja sesuai standar kinerja.
- c. Tepat waktu dalam menyelesaikan perkerjaan.
- d. Bertanggung jawab dengan kehadiran berkerja.
- e. Menyesuaikan diri dalam kerjasama dalam berkerja.

Pada pertanyaan huruf (a) mayoritas responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (80,00%) dan yang menyatakan setuju sebanyak 5 orang (20,00%). Ini menyatakan bahwa pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya. Rata-rata skor untuk pertanyaan ini 4.80 dengan kriteria jawaban sangat baik (SB).

Pada pertanyaan huruf (b), bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (64,00%) dan yang menyatakan setuju sebanyak 9 orang (36,00%). Ini menunjukkan bahwa pegawai dapat bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan. Rata-rata skor untuk pertanyaan ini 4.64 dengan kriteria jawaban sangat baik (SB).

Pada pertanyaan huruf (c), bahwa responden yang menyatakan sebanyak 17 orang (68%) dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 8 orang (32%). Ini menunjukkan bahwa pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Rata-rata skor untuk pertanyaan ini 4.68 dengan kriteria jawaban sangat baik (SB).

Pada pertanyaan huruf (d) bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (60,00%) dan yang menyatakan setuju sebanyak 10 orang (40,00%). Ini menunjukkan bahwa pegawai dapat bertanggungjawab dalam

waktu ketepatan waktu kehadiran. Rata-rata skor untuk pertanyaan ini 4.60 dengan kriteria jawaban sangat baik (SB).

Pada pertanyaan huruf (e) bahwa responden yang menyatakan sebanyak 17 orang (68%) dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 8 orang (32%). Ini menunjukkan bahwa pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Rata-rata skor untuk pertanyaan ini 4.68 dengan kriteria jawaban sangat baik (SB).

Analisis Regresi Linear Berganda : Koefisien Korelasi Berganda (R), Determinasi (R²), dan Uji F dan t.

Hasil analisis Regresi Linear Berganda pada studi ini menyoroti pengaruh gaya kepemimpinan dan iklim kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kota Baubau. Persamaan regresi yang diperoleh, $Y = -1,327 + 0,608X_1 + 0,377X_2$, mengungkapkan beberapa aspek penting mengenai hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Konstanta -1,327 dalam persamaan ini menandakan nilai awal kinerja pegawai sebelum adanya pengaruh dari gaya kepemimpinan dan iklim kerja. Koefisien untuk gaya kepemimpinan (0,608) dan

iklim kerja (0,377) keduanya positif, yang menunjukkan hubungan searah; artinya, peningkatan dalam kualitas gaya kepemimpinan atau kondisi iklim kerja cenderung diikuti dengan peningkatan dalam kinerja pegawai.

Koefisien Korelasi Berganda (R) sebesar 0,613 mengindikasikan bahwa hubungan antara kombinasi gaya kepemimpinan, iklim kerja, dan kinerja pegawai cukup kuat. Ini sesuai dengan teori yang mengatakan bahwa nilai R antara 0,60 hingga 0,799 mencerminkan hubungan yang kuat. Selanjutnya, Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,376 atau 37,6% menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan iklim kerja secara bersama-sama berkontribusi sebanyak 38% terhadap variabilitas kinerja pegawai, sementara sisanya 62% kemungkinan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji F menunjukkan bahwa baik gaya kepemimpinan maupun iklim kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai Fhitung 6,621 dan tingkat signifikansi 0,006, yang jauh di bawah ambang batas 0,05. Hal ini memperkuat hipotesis bahwa kedua variabel independen tersebut mempengaruhi kinerja pegawai.

Analisis lebih lanjut melalui uji t menyatakan bahwa secara parsial, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (t hitung 3,137; $p=0,005$) dan begitu juga dengan iklim kerja (t hitung 2,210; $p=0,038$). Ini mengindikasikan bahwa setiap variabel independen, ketika diuji secara terpisah, memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kota Baubau.

Kesimpulannya, penelitian ini menegaskan pentingnya gaya kepemimpinan yang efektif dan penciptaan iklim kerja yang positif dalam meningkatkan kinerja pegawai, dengan memberikan bukti empiris yang kuat melalui analisis statistik regresi linear berganda.

Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pariwisata Kota Baubau.

Berdasarkan perhitungan nilai koefisien (R) sebesar 0,613 (lampiran 12) menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara gaya kepemimpinan dan iklim kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kota Baubau. Koefisien Determinasi (R) sebesar 0,376 atau sebesar

38% (lampiran 12) sedangkan sisanya 62% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti misalnya disiplin kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi.

Hasil Uji Hipotesis dengan menggunakan Uji F (Simultan). Di peroleh nilai $F_{hitung} = 6,621$ dengan tingkat signifikansi 0,006 lebih kecil dari taraf $\alpha = 0,05$ atau 5%. Hal ini berarti (H_3) diterima dan (H_0) ditolak karena gaya kepemimpinan dan iklim kerja sama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengujian statistik uji parsial (uji t), dari hasil perhitungan didapat nilai t_{hitung} Variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 3,137 dengan signifikansi 0,005 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ yang artinya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kota Baubau.

Sedangkan variabel Iklim Kerja (X_2) di peroleh t_{hitung} sebesar 2,210 dengan signifikansi 0,038 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ yang artinya Iklim Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kota Baubau

Hal ini sejalan dengan teori (Hasibuan, 2003 dalam Sihombing, 2012). “Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku

bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi” (Hasibuan, 2003 dalam Sihombing, 2012). Sama halnya Iklim Kerja yang di kemukakan oleh (Stringer 2004 dalam Rahsel, 2016). Yaitu dalam organisasi dengan konsep segala sesuatu yang terdapat pada lingkungan kerja, yang dirasakan secara langsung maupun tidak oleh orang-orang yang berbeda-beda dalam lingkungan tersebut

Hasil Penelitian ini menunjukan bahwa adanya kesamaan antara beberapa penelitian terdahulu yang di jelaskan dimana pada penelitian yang di lakukan oleh Pelapina Heriana, dan Wahyudi, H.M Chiar dengan Judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan di Pontianak. Dan pada penelitian Made Agastia Rahadian dan I Gusti Made Suwandana dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan tahun 2017. Dari Kedua Penelitian terdahulu tersebut secara keseluruhan Gaya kepemimpinan dan Iklim kerja sama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Gaya kepemimpinan dan iklim kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Baubau. Temuan ini didasarkan pada analisis regresi linear berganda yang menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dan iklim kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Dalam hal ini, gaya kepemimpinan yang baik, yang mencakup partisipasi aktif pemimpin dalam kegiatan kerja, pemberian kebebasan kepada kelompok, dan pengawasan penuh, dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Selain itu, iklim kerja yang mencakup tanggung jawab dalam pengambilan keputusan, standar kerja yang jelas, pengakuan dalam bentuk bonus dan hukuman yang sesuai, serta lingkungan kerja yang mempromosikan kebersamaan, juga berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai. Respons positif dari pegawai terhadap iklim kerja mencerminkan kecocokan dengan prosedur, kepuasan dalam pengambilan keputusan, penentuan target yang sesuai, keadilan dalam memberikan bonus dan hukuman, perencanaan pekerjaan yang jelas, kebersamaan dalam tim, penyesuaian diri,

dan tanggung jawab terhadap waktu dan kehadiran.

Pentingnya gaya kepemimpinan yang aktif dan iklim kerja yang sehat untuk meningkatkan kinerja pegawai juga diperkuat oleh analisis koefisien determinasi (R^2) sebesar 38%, yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan iklim kerja dapat menjelaskan sebagian besar variasi dalam kinerja pegawai. Sementara itu, 62% sisanya mungkin dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti disiplin kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi.

Dalam konteks ini, pemimpin yang efektif di Dinas Pariwisata Kota Baubau perlu memperhatikan dan meningkatkan gaya kepemimpinan mereka, termasuk aktif terlibat dalam kegiatan kelompok, memberikan kebebasan dengan pengawasan penuh, dan memastikan tanggung jawab terhadap pekerjaan dan waktu. Selain itu, perlu diperhatikan pula faktor-faktor yang dapat mempengaruhi iklim kerja, seperti pengambilan keputusan yang adil, penetapan target yang jelas, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung kebersamaan dan kerjasama. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi berharga untuk

memahami dinamika manajemen dan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di sektor pariwisata. Implikasi dari temuan ini dapat digunakan sebagai dasar untuk merumuskan strategi dan kebijakan yang mendukung peningkatan kinerja pegawai serta kemajuan sektor pariwisata di wilayah tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, S. P. I. (2021). *Optimalisasi Motivasi & Kinerja Pegawai Memahami Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. Bintang Pustaka Madani.
- Arikunto, S. (2013). *Metode Penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. In *Alfabeta: Bandung*.
- Azwar, S. (2010). *Metode penelitian (Edisi ke 1)*. Pustaka Pelajar.
- Heriana, P., & Chiar, H. M. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja dosen sekolah tinggi ilmu kesehatan. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Khatulistiwa (JPPK)*, 5(11).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Nyoto, S. E. (2019). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Rahadian, M. A., & Suwandana, I. G. M. (2017). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan*. Udayana University.
- Suarni, S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Morowali. *Katalogis*, 4(8).
- Sugiono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R & D*. In : Alfabeta.
- Rahsel, Y. (2016). "Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai administrasi pusat Universitas Padjadjaran Bandung (studi pada bagian Administrasi Umum UNPAD)." *Jurnal Manajemen Magister*, 02(02).
- Samsu. (2014). "Manajemen dan kepemimpinan pendidikan." PUSAKA.
- Sari, E. (2006). "teori organisasi konsep dan aplikasi." Jayabaya University Press.

Tabel 4 : Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

		Correlations				
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	,403*	,832**	,469*	,815**
	Sig. (2-tailed)		,046	,000	,018	,000
	N	25	25	25	25	25
X1.2	Pearson Correlation	,403*	1	,605**	,721**	,798**
	Sig. (2-tailed)	,046		,001	,000	,000
	N	25	25	25	25	25
X1.3	Pearson Correlation	,832**	,605**	1	,615**	,910**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001		,001	,000
	N	25	25	25	25	25
X1.4	Pearson Correlation	,469*	,721**	,615**	1	,836**
	Sig. (2-tailed)	,018	,000	,001		,000
	N	25	25	25	25	25
Total	Pearson Correlation	,815**	,798**	,910**	,836**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	25	25	25	25	25

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Tabel 5 : Uji Validitas Variabel Iklim Kerja

		Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	,527**	,460*	,080	,345	,601**	,766**
	Sig. (2-tailed)		,007	,021	,705	,091	,001	,000
	N	25	25	25	25	25	25	25
X2.2	Pearson Correlation	,527**	1	-,070	,124	,239	,129	,558**
	Sig. (2-tailed)	,007		,740	,554	,250	,538	,004
	N	25	25	25	25	25	25	25
X2.3	Pearson Correlation	,460*	-,070	1	,065	,453*	,363	,596**
	Sig. (2-tailed)	,021	,740		,759	,023	,074	,002
	N	25	25	25	25	25	25	25
X2.4	Pearson Correlation	,080	,124	,065	1	-,026	,220	,401*
	Sig. (2-tailed)	,705	,554	,759		,902	,290	,047
	N	25	25	25	25	25	25	25
X2.5	Pearson Correlation	,345	,239	,453*	-,026	1	,288	,695**
	Sig. (2-tailed)	,091	,250	,023	,902		,162	,000
	N	25	25	25	25	25	25	25
X2.6	Pearson Correlation	,601**	,129	,363	,220	,288	1	,639**
	Sig. (2-tailed)	,001	,538	,074	,290	,162		,001
	N	25	25	25	25	25	25	25
TOTAL	Pearson Correlation	,766**	,558**	,596**	,401*	,695**	,639**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,002	,047	,000	,001	
	N	25	25	25	25	25	25	25

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Tabel 6 : Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

		Correlations					
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Total
Y1	Pearson Correlation	1	,667**	,729**	,612**	,729**	,859**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,001	,000	,000
	N	25	25	25	25	25	25
Y2	Pearson Correlation	,667**	1	,557**	,748**	,557**	,825**
	Sig. (2-tailed)	,000		,004	,000	,004	,000
	N	25	25	25	25	25	25
Y3	Pearson Correlation	,729**	,557**	1	,665**	,816**	,875**
	Sig. (2-tailed)	,000	,004		,000	,000	,000
	N	25	25	25	25	25	25
Y4	Pearson Correlation	,612**	,748**	,665**	1	,665**	,866**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000		,000	,000
	N	25	25	25	25	25	25
Y5	Pearson Correlation	,729**	,557**	,816**	,665**	1	,875**
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,000	,000		,000
	N	25	25	25	25	25	25
Total	Pearson Correlation	,859**	,825**	,875**	,866**	,875**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	25	25	25	25	25	25

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Tabel 7 : Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	25	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	25	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,858	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	13,2400	2,940	,651	,844
X1.2	13,4800	3,260	,662	,837
X1.3	13,1600	2,807	,832	,766
X1.4	13,2800	2,877	,687	,827

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Tabel 8 : Uji Reliabilitas Variabel Iklim Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	25	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	25	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,622	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	21,2000	4,250	,662	,498
X2.2	21,6800	4,310	,279	,612
X2.3	21,7200	4,377	,387	,566
X2.4	21,8000	4,917	,118	,668
X2.5	21,6800	3,560	,402	,565
X2.6	21,3200	4,477	,487	,544

Tabel 9 : Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	25	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	25	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,910	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	18,6000	2,833	,788	,889
Y2	18,7600	2,690	,718	,902
Y3	18,7200	2,627	,797	,885
Y4	18,8000	2,583	,778	,889
Y5	18,7200	2,627	,797	,885

Tabel 10 : Data Ordinal Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Item Pertanyaan				Jumlah
Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Skor
1	5	4	5	3	17
2	5	5	5	5	20
3	4	4	4	4	16
4	5	4	5	4	18
5	5	5	5	5	20
6	5	5	5	5	20
7	4	4	4	5	17
8	4	5	4	5	18
9	5	4	5	4	18
10	5	4	5	5	19
11	3	3	3	3	12
12	5	4	5	5	19
13	4	4	4	4	16
14	5	4	5	4	18
15	5	4	5	5	19
16	5	4	5	5	19
17	4	4	4	4	16
18	3	3	3	3	12
19	3	5	5	5	18
20	5	4	5	5	19
21	5	5	5	5	20
22	5	5	5	5	20
23	4	4	4	4	16
24	5	5	5	5	20
25	4	4	4	4	16
Jumlah	112	106	114	111	443
Rata-Rata	4,48	4,24	4,56	4,44	17,72

Tabel 11 : Data Ordinal Variabel Iklim Kerja

No	Item Pertanyaan						Jumlah
Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Skor
1	5	5	5	5	5	5	30
2	4	3	4	3	3	4	21
3	5	4	5	4	5	5	28
4	5	5	4	4	3	5	26
5	5	5	3	5	3	5	26
6	5	4	5	4	5	4	27
7	4	3	4	5	3	5	24
8	5	5	4	3	5	5	27
9	5	4	4	4	5	5	27
10	5	5	5	5	5	5	30
11	4	4	4	4	4	4	24
12	5	5	4	3	3	4	24
13	5	5	4	5	5	5	29
14	5	3	5	4	3	5	25
15	4	4	3	4	4	4	23
16	4	4	4	4	5	4	25
17	5	4	5	3	5	5	27
18	4	4	4	4	4	4	24
19	5	5	4	5	3	4	26
20	4	3	3	4	3	4	21
21	5	4	4	3	5	5	26
22	5	5	4	4	5	5	28
23	5	5	4	4	5	4	27
24	4	4	4	4	4	4	24
25	5	3	5	5	5	5	28
Jumlah	117	105	104	102	105	114	647
Rata-Rata	4,68	4,2	4,16	4,08	4,2	4,56	25,88

Tabel 12 : Data Ordinal Variabel Kinerja Pegawai

No	Item Pertanyaan					Jumlah
Responden	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Skor
1	5	5	5	5	5	25
2	4	4	4	4	4	20
3	5	5	5	5	5	25
4	5	4	5	5	5	24
5	5	5	5	5	5	25
6	5	5	5	5	5	25
7	5	5	5	4	5	24
8	5	5	5	5	5	25
9	5	5	5	5	5	25
10	5	5	5	5	5	25
11	4	4	4	4	4	20
12	5	4	5	4	5	23
13	5	4	4	4	4	21
14	5	4	5	4	5	23
15	4	4	4	4	4	20
16	5	5	5	5	5	25
17	5	5	4	4	4	22
18	4	4	4	4	4	20
19	5	5	5	5	4	24
20	5	5	5	5	5	25
21	5	5	5	5	5	25
22	5	5	4	5	5	24
23	5	5	5	5	5	25
24	5	5	5	5	5	25
25	4	4	4	4	4	20
Jumlah	120	116	117	115	117	585
Rata-Rata	4,8	4,64	4,68	4,6	4,68	23,4

Tabel 13 : Data Interval Variabel Gaya Kepemimpinan

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	JUMLAH X1
1	3,31	2,51	3,44	1,00	10,26
2	3,31	3,98	3,44	3,37	14,10
3	2,00	2,51	2,05	2,06	8,62
4	3,31	2,51	3,44	2,06	11,32
5	3,31	3,98	3,44	3,37	14,10
6	3,31	3,98	3,44	3,37	14,10
7	2,00	2,51	2,05	3,37	9,94
8	2,00	3,98	2,05	3,37	11,40
9	3,31	2,51	3,44	2,06	11,32
10	3,31	2,51	3,44	3,37	12,64
11	1,00	1,00	1,00	1,00	4,00
12	3,31	2,51	3,44	3,37	12,64
13	2,00	2,51	2,05	2,06	8,62
14	3,31	2,51	3,44	2,06	11,32
15	3,31	2,51	3,44	3,37	12,64
16	3,31	2,51	3,44	3,37	12,64
17	2,00	2,51	2,05	2,06	8,62
18	1,00	1,00	1,00	1,00	4,00
19	1,00	3,98	3,44	3,37	11,79
20	3,31	2,51	3,44	3,37	12,64
21	3,31	3,98	3,44	3,37	14,10
22	3,31	3,98	3,44	3,37	14,10
23	2,00	2,51	2,05	2,06	8,62
24	3,31	3,98	3,44	3,37	14,10
25	2,00	2,51	2,05	2,06	8,62
Jumlah	66,68	71,46	71,46	66,68	276,27
Rata-rata	2,67	2,86	2,86	2,67	11,05

Tabel 14 : Data Interval Variabel Iklim Kerja

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	JUMLAH X2
1	2,64	3,37	3,87	3,60	2,88	2,60	18,96
2	1,00	1,00	2,44	1,00	1,00	1,00	7,44
3	2,64	2,13	3,87	2,29	2,88	2,60	16,42
4	2,64	3,37	2,44	2,29	1,00	2,60	14,34
5	2,64	3,37	1,00	3,60	1,00	2,60	14,21
6	2,64	2,13	3,87	2,29	2,88	1,00	14,82
7	1,00	1,00	2,44	3,60	1,00	2,60	11,64
8	2,64	3,37	2,44	1,00	2,88	2,60	14,93
9	2,64	2,13	2,44	2,29	2,88	2,60	14,99
10	2,64	3,37	3,87	3,60	2,88	2,60	18,96
11	1,00	2,13	2,44	2,29	1,86	1,00	10,73
12	2,64	3,37	2,44	1,00	1,00	1,00	11,45
13	2,64	3,37	2,44	3,60	2,88	2,60	17,54
14	2,64	1,00	3,87	2,29	1,00	2,60	13,40
15	1,00	2,13	1,00	2,29	1,86	1,00	9,29
16	1,00	2,13	2,44	2,29	2,88	1,00	11,75
17	2,64	2,13	3,87	1,00	2,88	2,60	15,13
18	1,00	2,13	2,44	2,29	1,86	1,00	10,73
19	2,64	3,37	2,44	3,60	1,00	1,00	14,05
20	1,00	1,00	1,00	2,29	1,00	1,00	7,29
21	2,64	2,13	2,44	1,00	2,88	2,60	13,70
22	2,64	3,37	2,44	2,29	2,88	2,60	16,22
23	2,64	3,37	2,44	2,29	2,88	1,00	14,62
24	1,00	2,13	2,44	2,29	1,86	1,00	10,73
25	2,64	1,00	3,87	3,60	2,88	2,60	16,60
Jumlah	52,94	60,00	66,68	60,00	52,94	47,41	339,95
Rata-rata	2,12	2,40	2,67	2,40	2,12	1,90	13,60

Tabel 15 : Data Interval Variabel Kinerja Pegawai

NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	JUMLAH Y
1	2,75	2,62	2,64	2,61	2,64	13,27
2	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	5,00
3	2,75	2,62	2,64	2,61	2,64	13,27
4	2,75	1,00	2,64	2,61	2,64	11,65
5	2,75	2,62	2,64	2,61	2,64	13,27
6	2,75	2,62	2,64	2,61	2,64	13,27
7	2,75	2,62	2,64	1,00	2,64	11,66
8	2,75	2,62	2,64	2,61	2,64	13,27
9	2,75	2,62	2,64	2,61	2,64	13,27
10	2,75	2,62	2,64	2,61	2,64	13,27
11	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	5,00
12	2,75	1,00	2,64	1,00	2,64	10,04
13	2,75	1,00	1,00	1,00	1,00	6,75
14	2,75	1,00	2,64	1,00	2,64	10,04
15	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	5,00
16	2,75	2,62	2,64	2,61	2,64	13,27
17	2,75	2,62	1,00	1,00	1,00	8,37
18	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	5,00
19	2,75	2,62	2,64	2,61	1,00	11,63
20	2,75	2,62	2,64	2,61	2,64	13,27
21	2,75	2,62	2,64	2,61	2,64	13,27
22	2,75	2,62	1,00	2,61	2,64	11,63
23	2,75	2,62	2,64	2,61	2,64	13,27
24	2,75	2,62	2,64	2,61	2,64	13,27
25	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	5,00
Jumlah	60,00	50,98	52,94	49,15	52,94	266,00
Rata-rata	2,40	2,04	2,12	1,97	2,12	10,64

Tabel 16 : Uji Regresi Linear Berganda

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Iklim_kerja, Gaya_Kepemimpinan ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,613 ^a	,376	,319	2,68549

a. Predictors: (Constant), Iklim_kerja, Gaya_Kepemimpinan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	95,500	2	47,750	6,621	,006 ^b
	Residual	158,660	22	7,212		
	Total	254,160	24			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Iklim_kerja, Gaya_Kepemimpinan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,327	3,394		-,391	,700
	Gaya_Kepemimpinan	,608	,194	,532	3,137	,005
	Iklim_kerja	,377	,170	,375	2,210	,038

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai