JIUBJ Jurnal Ilmiah
Universitas Batanghari Jambi
Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi 23, 1 (2023): 339-347
DOI: 10.33087/jiubj.v23i1.3518
http://ji.unbari.ac.id/index.php/ilmiah

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Teknologi terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas PMD Kabupaten Batang Hari

Siti Marina AZ*, Ratna
Program Studi Manajemen UGK Muara Bulian
*Correspondence email: Sitimarlinaaz@ymail.com

Abstrak. Secara Tujuan dari penelitian ini adalah untuk untuk mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan, perilaku kerja dan teknologi terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas PMD Kabupaten Batanghari. Metode yang digunakan kuantitatif dengan alat analisa regresi linier berganda, Uji t, Uji F dan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil uji statistik, secara parsial hanya variabel gaya kepemimpinan yang berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja dengan nilai t-hitung sebesar 2.945 sedangkan t-table sebesar 1.69726; karenakan t-hitung > dari t-tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya bahwa variabel independen gaya kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen atau prestasi kerja (Y). Pengujian simultan X1, X2, X3 terhadap Y, dari tabel Anova diperoleh nilai F-hitung > F-tabel. Karena nilai F-hitung lebih besar daripada F-tabel maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, perilaku kerja dan teknologi berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja pada Dinas PMD Kabupaten Batang Hari. Hasil perhitungan koefisien determinasi didapat bahwa pengaruh gaya kepemimpinan, perilaku kerja dan teknologi terhadap prestasi kerja sebesar 16.9% dan sisanya 83.1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain, yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan; perilaku kerja; teknologi; prestasi kerja

Abstract. *The purpose of this study was to determine the effect of Leadership Style, Work Behavior and Technology on Employee Work Performance at the PMD Office of Batanghari Regency. Where the method use disquantitative with multiple linear regression analysis tools, t-test, F-test and the coefficient of determination.Based on the results of statistical tests, partially only Leadership Style Variables thatpartially affect work performance with a t-count value of 2.945 while the t-table is 1.69726.because T count > from T table, then Ho is rejected and Ha is accepted, meaning that theindependent variable Leadership Style (X1) has a partial influence on the dependent variable or Work Achievement (Y). Simultaneous testing of X1, X2, X3 against Y, from the Anova table obtained the calculated F-value > F-table. Because the calculated F value is greater than F-table, it can be concluded that the variables of Leadership Style, Work Behavior and Technology have asimultaneous effect on Work Performance at the PMD Office of Batanghari Regency. and the results of the calculation of the coefficient of determination show that the influence of Leadership Style, Work Behavior and Technology on Work Performance is 16.9% and there maining 83.1% is influenced by other variables, which are not discussed in this study.*

Keywords*: leadership style; work behavior; technology; work achievement*

PENDAHULUAN

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Batang Hari merupakan salah satu organisasi Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang mempunyai peran dan fungsi melaksanakan kebijakan pembangunan daerah Kabupaten Batanghari dalam bidang pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan dilingkup Desa. Pemberdayaan masyarakat sebagai suatu pendekatan dalam pembangunan tidak dapat dilepaskan dari hadirnya paradigma baru pembangunan yang berpusat pada rakyat (*people centered*). Paradigma ini menuntut penempatan masyarakat sebagai pusat perhatian dan sasaran sekaligus pelaku utama dalam pembangunan.Untuk itu semua upaya pembangunan harus selalu diarahkan pada penciptaan kondisi dan kesempatan yang memungkinkan masyarakat dapat menikmati kehidupan yang lebih baik, dan sekaligus memberi kesempatan yang lebih luas kepada masyarakat untuk melakukan pilihan-pilihan sesuai dengan kebutuhan, potensi, serta karakteristik dan kearifan yang mereka miliki (Anthony, 2004)

Pendekatan ini muncul sebagai reaksi terhadap timbulnya berbagai kesenjangan, baik kesenjangan kemajuan antar desa, kesenjangan

kemajuan antar sektor, maupun kesenjangan kemajuan dan kesejahteraan antar kelompok masyarakat di desa. Hal ini diakibatkan oleh pendekatan pembangunan yang bersifat top down dengan lebih mengutamakan pertumbuhan ekonomi, karena itu pendekatan ini menempuh strategi dengan memberikan perhatian yang lebih banyak kepada lapisan masyarakat bawah yang masih tertinggal dengan memberikan kesempatan, fasilitasi dan perlindungan agar mereka dapat mengembangkan sumber daya dan potensinya. (Handoko, 2000)

Pemberdayaan masyarakat sebagai suatu strategi dalam pembangunan nasional secara umum dan khususnya pembangunan daerah dan lebih khususnya lagi pembangunan desa yang berorientasi pada pemberian kesempatan bagi setiap anggota masyarakat untuk dapat ikut serta dalam proses pembangunan secara proposional. Pemberdayaan di bidang ekonomi misalnya, akan menyangkut upaya peningkatan pendapatandan tingkat kesejahteraan hidup yang bertumpu pada kekuatan ekonomi sehingga masyarakat dapat memenuhi kebutuhan secara mandiri. Dalam bidang sosial budaya berkaitan dengan peningkatan sosial budayayang berakar pada nilai-nilai budaya yang dimiliki masyarakat setempat, dibidang politik menyangkut upaya meningkatkan kemampuan dan pemberian kesempatan kepada masyarakat untuk mengambil keputusandalam proses pemecahan masalahdan pemenuhan kebutuhan mereka sendiri. Karena itu pemberdayaan merupakan upaya meningkatkan kemampuan dan kemandirian masyarakat untuk mendayagunakan potensi dan sumber daya yang ada untuk mempertahankan dan meningkatkan taraf hidup masyarakat menuju masyarakat yang sejahtera dan desa yang mandiri.

Peraturan Bupati Nomor 42 tahun 2016 tentang kedudukan, tugas dan fungsi, susunan organisasi, dan tata kerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Bab V pasal 13 dijelaskan bahwa bidang Pemberdayaan Masyarakat mempunyai tugas melaksanakan penyiapan koordinasi, fasilitasi perumusan dan pelaksanaan kebijakan, serta evaluasi, monitoring dan pelaporan dibidang pemberdayaan lembaga kemasyarakatan dan adat yang bergerak dibidang pemberdayaan desa, lembaga adat tingkat kabupaten, pemberdayaan masyarakat hukum adat dalam daerah kabupaten, serta layanan fasilitasi kerjasama perencanaan pembangunan masyarakat kawasan perdesaan.

Peraturan Bupati tersebut wujud pertanggungjawaban institusi kepada masyarakat desa adalah tuntutan untuk memajukan perekonomian masyarakat dimulai dari desa. Hal ini tentunya akan tercapai apabila SDM yang berkaitan dengan program ini memiliki etos kerja dan diimbangi kualitas teknologi yang baik, karena laporan ataupun Informasi-informasi yang disajikan oleh pemerintah daerah tentunya menjadi acuan bagi pemerintah pusat maupun masyarakat desa mengenai program-program baik yang sudah berjalan maupun yang belum berjalan, hal ini menjadi penting karena informasi tersebut digunakan untuk pengambilan berbagai keputusan dalam pengendalian dan pengawasan. Pentingnya informasi bermanfaat dan memiliki nilai yang digunakan dalam pembuatan keputusan adalah informasi yang digunakan oleh para pengguna informasi dalam melakukan pembuatan keputusan. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat cepat menuntut institusi agar dapat beradaptasi dan mampu memberikan kinerja yang optimal bagi masyarakat untuk m membangun daerahnya. Tentu tidak mudah bagi sebuah institusi yang melayani masyarakat untuk mencapai tujuan yang diharapkan apabila tidak didukung oleh gaya kepemimpinan yang baik dan lingkungan kerja yang kondusif, serta teknologi informasi yang diimbangin dengan SDM yang baik.

Banyak penelitian serta pendapat para ahli mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi karyawan, salah satunya adalah faktor-faktor prestasi terdiri dari faktor internal dan eksternal, faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi seseorang yang berasal dari lingkungan seperti sikap, dan tindakan rekan kerja, bawahan atau pemimpin, fasilitas kerja, iklim organisasi dan perilaku kerja. Selain gaya kepemimpinan hal lain yang dapat mempengaruhi SDM adalah dengan memaksimalkan fasilitas yang ada seperti teknologi karena teknologi pada saat ini sudah sangat memadai dan penerapan teknologi dan komunikasi banyak digunakan untuk kebutuhan efisiensi waktu dan biaya menyebabkan setiap lembaga, kelompok, dan juga institusi pemerintahan seperti Dinas PMD Kabupaten Batang Hari merasa perlu meningkatkan prestasi kerja pegawai sesuai tupoksi mereka dalam melayani masyarakat yang mungkin prestasi ini dapat dipengaruhi

banyak variabel dimana saat ini faktor kepemimpinan dan teknologi yang ada akan menjadi permasalahan utama akanprestasi kerja pegawai itu sendiri, maka Dinas PMD harus mampu menunjukanetos dalam bekerja, pihak dinas juga merasa perlu untuk menerapkan teknologi dalam lingkungan kerja, karena penerapan teknologi menyebabkan perubahan pada kebiasaan kerja karena lebih efektif, efisien, terukur dan tercatat sehingga suatu laporan akan lebih mudah dipertanggungjawabkan.

Pengertian kepemimpinan yaitu kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok. Keberhasilan seorang pemimpin dapat dibuktikan jika tujuan suatu kelompok, institusi, kelompok ataupun lembaga yang ia pimpin dapat tercapai. tercapainya tujuan tersebut merupakan perwujudan dari prestasi kerja yang optimal. Prestasi kerja dapat optimal apabila pekerja selalu bersemangat dalam bekerja dan juga dengan mengerahkan segala kemampuan, pengetahuan, dan keterampilanyang dimilikinya, maka bukan hal yang sulit bagi sebuah kelompok untuk dapat terus tumbuh dan berkembang dalam hal ini kualitas sebuah institusi dalam melayani masyarakat, Kepemimpinan merupakan bagian penting dalam organisasi maupun suatu kelompok dimana organisasi tersebut tersusun atas dasar pembagian fungsi-fungsi yang berbeda yangharus dilaksanakan.

Sikap pemimpin akan menentukan perkembangan tim dalam suatu kelompok serta mempengaruhi perilaku kerja karyawannya sehingga mempengaruhi pencapaian prestasi kerja, hal inilah yang sangat dibutuhkan sebagai seorang pemimpin disertai faktor teknologi yang baik tentunya berpengaruh besar terhadap pencapaian prestasi ada banyak defenisi mengenai dan penejelasan yang mungkin belum diteliti sebanyak apa pengaruh perilaku kerja dan gaya kepemimpinan serta teknologi dapat berpengaruh banyak terhadap prestasi yang dicapai seseorang. Indikator gaya kepemimpinan diantaranya sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian.

Peningkatan prestasi akan dapat tercapa dengan adanya peningkatan prestasi individu pada setiap bagian, penggunaan teknologi saat ini tidak hanya pada perusahaan swasta akan tetapi juga pada instansi pemerintahan. Adanya teknologi pada instansi pemerintah akan lebih memudahkan bagi pegawai untuk melakukan tugas sehingga tidak lagi dilakukan secara manual. Teknologi yang berbasis computer ini akan berdampak pada aktivitas pegawai sehingga pekerjaan dapat terselesaikan secara efektif dan efisien. Informasi sangat berguna bagi suatu kelompok dalam kegiatan perencanaan, kontrol, dan pengambilan keputusan, kebutuhan informasi dalam suatu institusi akan tergantung pada berbagai faktor komitmen sumber daya manusia.

Pada Dinas PMD Kabupaten pegawai tentunya perlu untuk memanfaatkan teknologi, dan juga melayani masyarakat dengan baik, membantu Kepala Dinas dalam menyelesaikan tugasnya sedangkan di Dinas PMD Kabupaten Batanghari masih banyak yang belum benar-benar mampu untuk menghadapi permasalahan dan juga teknologi, dimana tentunya hal ini menjadi pekerjaan rumah bagi seorang pimpinan yang harus mampu mengatur dan melihat perkembangan teknologi yang kompatibel terhadap instansinya demi mewujudkan pekerjaan yang efektif dan efisien disertai sumber daya yang berkualitas dengan memperhatikan perilaku kerja bawahannya karena akan berpengaruh terhadap kualitas pelayanan institusi itu sendiri. Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen penilai untuk menilai kinerja pegawai dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun. Kegiatan ini dimaksudkan untuk mengukur kinerja masing-masing pegawai dalam mengembangkan kualitas kerja, pembinaan selanjutnya, tindakan perbaikan atas pekerjaan yang kurang sesuai, serta untuk keperluan yang berhubungan dengan ketanagakerjaan lainnya.

Dinas PMD dibidang pemerintahan diwilayah Kabupaten Batang Hari Provinsi Jambi, dimana keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggungjawab dalam instansi tergantung pada kinerja para pegawai yang ada di instansi ini, pentingnya disiplin kerja dan kinerja pegawai yang ada pada Dinas PMD, berkaitan dengan kinerja ASN dan kenyataan dilapangan berdasarkan hasil observasi awal, masih terdapat keluhan-keluhan dariorang-orang atau para pegawai yang sering berurusan. Kinerja aparatur pemerintah yang belum professional dalam melaksanakan tugas dan kewajiban seperti kurangnya persiapan, pengawasan, serta

pengendalian sehingga banyak yang merasa tidak puas atas hasil kinerja yang diberikan pegawai di Dinas PMD Kabupaten Batang Hari kepada orang-orang atau para pihak desa yang sering berurusan, dikarenakan pegawai sering berulang kali mengurus suatu keperluan administrasi dan itu membutuhkan waktu yang cukup lama serta hasilnya tidak sebagaimana yang diharapkan. Apabila pimpinan dalam hal ini tidak dapat mengantisipasi dan memperbaiki perilaku pegawai serta sistem diinstansi tersebut, tentunya yang ditimbulkan adalah budaya organisasi yang tidak baik (Mangkunegara dan Prabu, 2001)

Berdasarkan observasi masih ditemukan bahwa untuk yang datang tepat waktu dan pulang tepat waktu di Dinas PMD Kabupaten Batang Hari masih banyak Pegawai Negeri Sipil yang tidak taat akan aturan, masih banyak Pegawai Negeri Sipil yang datang terlambat dan pulang tidak pada waktunya ini dapat berdampak pada kinerja yang tidak maksimal. Fenomena kinerja Pegawai yang ada di Dinas PMD Kabupaten Batang Hari belum seperti yang diharapkan, hal ini juga bisa dilihat dari pegawai yang kurang cakap dalam menggunakan teknologi, sehingga masih dibebankan kepada para pegawai yang kurang mengerti terhadap proses-proses dalam pekerjaan tersebut.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif, Menurut Sujarweni (2014), penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Sedangkan menurut Sugiyono (2017) adalah Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Data dalam penelitian ini berupa angka-angka yang diperoleh dari Dinas PMD Kabupaten Batanghari, seperti jumlah pegawai dan data-data lainnya yang menunjang penelitian. Data yang diperoleh dari Dinas PMD Kabupaten Batanghari yang tidak berbentuk angka, seperti gambaran umum perusahaan, hasil kuesioner, hasil wawancara dan data-data lainnya.

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian sehubungan dengan wilayah penelitian atau sumber data yang dijadikan sumber penelitian. mendefinisikan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini yaitu 32 pegawai Dinas PMD Kabupaten Batanghari. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini adalah metode Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2012).

Sampel adalah sebagian dari populasi sampel yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Dalam penelitian ini teknik penentuan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dimana semua anggota populasi yaitu pegawai di Dinas PMD Kabupaten Batanghari dijadikan sampel dengan jumlah populasi sebanyak 32 orang. Skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel dengan menggunakan skala likert, Skala likert adalah suatu alat ukur yang digunakan untuk mengatur sikap dan persepsi seseorang atau sekelompok orang, mengenai fenomena sosial.

Tabel 1
Penilaian Bobot Jawaban Responden

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Baik	5
2	Baik	4
3	Kurang Baik	3
4	Tidak Baik	2
5	Sangat Tidak Baik	1

Sumber: data olahan

Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument berupa pernyataan dan pertanyaan. Pada penelitian yang menggunakan sejumlah responden (populasi atau sampel) sebagai sumber data, maka data yang akan terkumpul menjadi bilangan yang besar, bila rata-rata (menggunakan sistem indeks) akan

menghasilkan data dalam bentuk pecahan atau bilangan berkoma, maka untuk mempermudah penafsirannya diperlukan bantuan rentang skala indeks (Notoatmojo, 2010)

Uji MSI (Methode of Sucessive Interval)

Method of successive interval adalah metode penskalaan untuk menaikan skala pengukuran ordinal ke skala pengukuran interval". Langkah-langkah transformasi data ordinal kedata interval yaitu, Data penelitian biasanya diperoleh data yang memiliki skala pengukuran ordinal (kebanyakan dalam kasus-kasus penelitian sosial), sehingga agar analisis tersebut dapat dilanjutkan maka skala pengukuran ordinal harus ditransformasikan ke skala interval dengan menggunakan *methods successive interval* (MSI). Namun untuk memudahkan dan mempercepat proses pengolahan data dari skala ordinal ke interval, menggunakan program Ms.Exce lstat97. Setelah pengoperasian selesai, maka data telah bertansformasi dari data ordinal ke data interval.

Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrument. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauhmana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Cara yang dipakai dalam menguji tingkat validitas adalah dengan variabel internal, yaitu menguji apakah terdapat kesesuaian antara bagian instrumen secara keseluruhan. Untuk mengukurnya menggunakan analisis butir. Pengukuran pada analisis butir yaitu dengan cara skor-skor yang ada kemudian dikorelasikan dengan menggunakan rumus korelasi product moment yang dikemukakan Pearson (Arikunto, 2014).

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2014). Pada penelitian ini untuk mencari reliabilitas instrumen menggunakan rumus alpha α, karena instrumen dalam penelitian ini berbentuk angket atau daftar pertanyaan yang skornya merupakan rentangan antara 1-5 dan uji validitas menggunakan item total, dimana untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0. Jika nilai alpha > 0,7 artinya reliabilitas mencukupi (*sufficient reliability*). Sementara jika alpha > 0,80 ini mensugestikan seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten secara internal karena memiliki reliabilitas yang kuat. Atau, adapula yang memaknakannya sebagai berikut: Jika alpha > 0,90 maka reliabilitas sempurna; Jika alpha antara0,70-0,90 maka reliabilitas tinggi; Jika alpha antara 0,50-0,70 maka reliabilitas sedang; Jika alpha < 0,50 maka reliabilitas rendah.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan penulis adalah analisis data kuantitatif dengan bantuan statistik. Hipotesis yang digunakan penulis akan diuji dengan menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana, koefisien determinasi dan uji hipotesis (uji-t). (Griffiths, 2001)

Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan teknologi terhadap prestasi kerja tenaga pegawai pada Dinas PMD Kabupaten Batanghari. Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut: Y = a + b1X1 + b2X2

Keterangan: Y = prestasi kerja; X1 = gaya kepemimpinan; X2 = teknologi; a = konstanta (nilai Y pada saat nol); b = koefisien regresi; e = error atau residu

Uji t (Parsial)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (*Parsial*) terhadap variabel dependen maka dilakukan dengan uji-t atau t *test*. Hipotesis penelitiannya sebagian berikut:

H_0:β_i=0, Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) terhadap dependen variabel (Y).

H_a:β_i=0, Artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) terhadap dependen variabel (Y).

Kriterianya pengujiannya adalah sebagai berikut: Ho diterima apabila t-hitung > t-tabel; Ha diterima apabila t-tabel > t-hitung.

Uji F (Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang

dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variable dependen/terikat. Pada pengujian ini juga menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Prosedur Uji F ini adalah sebagai berikut:

1. Pengambilan keputusan uji F. Pengambilan keputusan uji f berdasarkan nilai signifikansi. Probabilitas > 0,5 jadi Ho diterima; dan Probabilitas < 0,5 jadi Ho ditolak
2. Apabila nilai F-hitung > F-tabel maka Ho diterima.
3. Apabila nilai F-hitung < F-tabel maka Ho ditolak.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi yaitu untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen dengan melihat R Square. Nilai R Square dikatakan baik jika di atas 0,5 karena nilai tersebut berkisar antara 0 sampai 1.

HASIL

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Gaya Kepemimpinan (X1)	R-hitung	R-tabel (Sig 0,05)	Keterangan
Pernyataan ke 1	0,914	0,2960	Valid
Pernyataan ke 2	0,900	0,2960	Valid
Pernyataan ke 3	0,940	0,2960	Valid
Pernyataan ke 4	0,921	0,2960	Valid
Pernyataan ke 5	0,910	0,2960	Valid
Pernyataan ke 6	0,896	0,2960	Valid

Sumber: data olahan

Tabel 2 menjelaskan bahwa hasil pengujian validitas terhadap seluruh pertanyaan variabel gaya kepemimpinan, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai korelasi melebihi batas nilai r-tabel yaitu 0,2960, karena nilai r-hitung lebih tinggi daripada r-tabel maka kuesioner penelitian Variabel gaya kepemimpinan (X1) valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang akan diteliti.

Tabel 3 menjelaskan bahwa hasil pengujian validitas terhadap seluruh pertanyaan variabel Teknologi, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai korelasi melebihi batas nilai r-tabel yaitu 0,2960, karena nilai R hitung lebih tinggi daripada r-tabel maka kuesioner penelitian Variabel Teknologi (X2) valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang akan diteliti. (Stogdill, 2000)

Tabel 3
Hasil Uji ValiditasVariabel Teknologi (X2)

Teknologi (X2)	R-hitung	R-tabel (Sig 0,05)	Keterangan
Pernyataan ke 1	0,745	0,2960	Valid
Pernyataan ke 2	0,535	0,2960	Valid
Pernyataan ke 3	0,743	0,2960	Valid
Pernyataan ke 4	0,791	0,2960	Valid
Pernyataan ke 5	0,558	0,2960	Valid
Pernyataan ke 6	0,678	0,2960	Valid

Sumber: data olahan

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

Prestasi Kerja(Y)	R-hitung	R-tabel (Sig 0,05)	Keterangan
Pernyataan ke 1	0,510	0,2960	Valid
Pernyataan ke 2	0,456	0,2960	Valid
Pernyataan ke 3	0,646	0,2960	Valid
Pernyataan ke 4	0,455	0,2960	Valid
Pernyataan ke 5	0,607	0,2960	Valid
Pernyataan ke 6	0,447	0,2960	Valid
Pernyataan ke 7	0,614	0,2960	Valid
Pernyataan ke 8	0,441	0,2960	Valid
Pernyataan ke 9	0,503	0,2960	Valid
Pernyataan ke 10	0,530	0,2960	Valid

Sumber: data olahan

Tabel 4 menjelaskan bahwa hasil pengujian validitas terhadap seluruh pertanyaan variabel Prestasi Kerja, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai korelasi melebihi batas nilai r tabel yaitu 0,2960, karena nilai R hitung Prestasi Kerja lebih tinggi daripada R tabel maka kuesioner penelitian Variabel Prestasi Kerja (Y) valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang akan diteliti. Tabel 5 dapat diketahui bahwa hasil perhitungan dari masing-masing variabel yang meliputi variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,958, Variabel Teknologi (X2) sebesar 0,765, dan Variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,695, karena keempat variabel tersebut memiliki nilai di atas 0,6 sebagai batas yang telah disepakati oleh para ahli, maka dapat dikatakan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel. Karena suatu data dapat dikatakan reliabel jika selalu memberikan hasil yang sama jika diujikan kepada kelompok yang sama pada waktu atau kesempatan yang berbeda.

Tabel 5
Uji Reliabilitas Variabel *Dependent* dan *Independent*

Variabel	Alpha	Interpretasi	Ket
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,958 > 0,60	Sempurna	Reliabel
Teknologi (X2)	0,765 > 0,60	Tinggi	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,695 > 0,60	Sedang	Reliabel

Sumber: data olahan

Regresi linier berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independent. Analsis ini dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap dependen baik secara parsial atau pun simultan. Setelah melakukan uji validitas dan reliabilitas maka data data yang telah peneliti kumpulkan telah memenuh isyarat dan prosedur untuk melakukan uji regresi Berganda.

Tabel 6
Coefficients Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38.991	4.638		8.408	.000
	Gaya Kepemimpinan X1	.216	.073	.495	2.945	.006
	Teknologi X2	.008	.167	.008	.048	.962

Sumber: data olahan

Tabel 6 dapat diperoleh rumus regresi sebagai berikut: Y = 38.991 + 0.216X1 + 0,008 X2. Interpretasi dari regresi diatas adalah sebagai berikut:

1. Konstanta (a). Ini berarti jika semua variable Gaya Kepemimpinan (X1) dan Teknologi (X2) memilik nilai nol (0) maka nilai variabel Prestasi kerja (Y) sebesar 38.991.
2. Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y). Nilai *coefficients* untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) 0,216. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Gaya Kepemimpinan satu-satuan maka variabel prestasi kerja akan naik sebesar 0,216 dengan asumsi bahwa variabel Teknologi (X2) adalah (0).
3. Teknologi (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y). Nilai coefficients untuk variabel Teknologi (X2) 0,008. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel teknologi satu satuan maka variabel prestasi kerja akan naik sebesar 0,008 dengan asumsi bahwa variabel bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) adalah (0).

Tabel 6 juga dapat dilihat pada kolom (t), yang berarti t-hitung hasil penelitian, dimana angka tersebut akan dibandingkan dengan t-table, dengan taraf ketidakpercayaan atau signifikansi sebesar 0,05% atau 5%. T table dari penelitian ini didapat dari rumus n-2, jadi didapatlah t-tabel sebesar 1.69726.

Berikut penjelasan mengenai pengaruh dari setiap variabel independent terhadap variabel dependent.

1. Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Prestasi Kerja (Y). t-hitung > dari t-tabel, artinya bahwa variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen, yang berarti ada pengaruh secara Parsial antara Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Dinas PMD Kabupaten Batang Hari.
2. Teknologi (X2) Terhadap Prestasi Kerja (Y). t-hitung < dari t-tabel, artinya bahwa variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen, yang berarti tidak ada pengaruh secara parsial antara variable Teknologi (X2) terhadap Prestasi pegawai pada Dinas PMD Kabupaten Batang Hari.

Hasil penelitian uji t di atas dapat di ambil kesimpulan bahwa dari kedua variabel independent hanya variabel Gaya Kepemimpinan (X1) yang berpengaruh secara *parsial* terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas PMD Kabupaten Batang Hari, sedangkan Variabel Teknologi (X2) tidak berpengaruh secara parsial karena memiliki nilai t-hitung yang lebih kecil dari t-tabel.

Tabel 7
Anova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	59.309	2	19.770	3.107	.042a
	Residual	178.160	28	6.363		
	Total	237.469	31			

Sumber: data olahan

Pengujian secara simultan variabel X1 dan X2 terhadap Y, dari tabel Anova diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 3.107 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,042. Kesimpulannya jika Nilai F-hitung (3.107) > F-tabel (2.95). Karena nilai F-hitung lebih besar daripada F-tabel maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan teknologi berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja pada Dinas PMD Kabupaten Batang Hari (Wahjosumidjo, 2006)

Tabel 8
Koefisien Determinasi R^2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of theEstimate
1	.500	.250	.169	2.52247

Sumber: data olahan

Hasil ini didapatlah hasil dari Adjusted R Square sebesar 0.169. Hasil R-square ini merupakan hasil dari Koefisien determinasi. Hal tersebut memiliki arti bahwa kemampuan variabel independent dalam penelitian ini mempengaruhi variabel dependent sebesar 16,9% dan sisanya 83,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar model yang tidak diteliti di dalam penelitian ini. Dengan demikian secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan teknologi pada Dinas PMD Kabupaten Batang Hari berpengaruh terhadap prestasi kerja sebesar 16,9% (Simamora, 1999)

SIMPULAN

Berdasarkan hasil uji statistik, secara parsial hanya variabel gaya kepemimpinan yang berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja dengan nilai t-hitung sebesar 2,945 sedangkan t-table sebesar 1.69726, artinya bahwa variabel independen gaya kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel prestasi kerja, Sedangkan pengujian secara simultan X1 dan X2 terhadap Y, dari tabel Anova diperoleh nilai F-hitung > F-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan teknologi berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja pada Dinas PMD Kabupaten Batang Hari. Untuk hasil perhitungan koefisien determinasi didapat bahwa pengaruh gaya kepemimpinan dan teknologi terhadap prestasi kerja sebesar 16,9%

dan sisanya 83,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Anthony, Jansen. 2004. *Manajemen dalam Perilaku Karyawan Jilid I*, terjemahan Paramita Rahayu Klaten: Intan Sejati

Arikunto, Suharsimi. 2014, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta, PT.Rineka Cipta

Griffiths. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara

Handoko, Hani T. 2000. *Manajemen*, Yogyakarta. Penerbit : BPFE.

Mangkunegara, Anwar Prabu AA. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung, Penerbit: PT. Remaja Rosdakarya.

Notoatmojo. 2010. *Manajemen Sumber Daya MAnusia*. Yogyakarta. Jilid III, Penerbit : CV. Andi Offset

Simamora, Henry. 1999. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Peneliltian*. Jakarta. Penerbit : Salemba Empat

Stogdill. 2000. *Leadership is the exercise of authority*. Jakarta. Penerbit : Rajagrafindo Persada.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung ; Alfabeta.

Sujarweni, Wiratna.2014. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka baru Press.

Wahjosumidjo. 2006. *Strategi Informasi*. Jakarta: Penerbit :Grafindo