

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Penelitian

Dinas Pariwisata Kabupaten Kolaka merupakan pelaksana Otonomi Daerah di bidang Kepariwisata dipimpin oleh seorang Kepala Dinas, mandat yang dibebankan kepada Dinas Pariwisata Kabupaten Kolaka yang berkedudukan sebagai unsur pelaksana otonomi daerah Pemerintah Kabupaten Kolaka adalah membantu Bupati dalam menentukan kebijaksanaan di bidang kepariwisataan daerah serta penilaian atas pelaksanaannya. Kepala Dinas Pariwisata Kabupaten Kolaka bertanggung jawab langsung kepada Bupati Kolaka.

Sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Kolaka Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Kolaka, susunan Organisasi Dinas Pariwisata Kabupaten Kolaka adalah terdiri dari :

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretariat
 - 1) Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan
 - 2) Sub Bagian Data dan Informasi Publik
 - 3) Sub Bagian Kepegawaian dan Pelaporan
- c. Bidang Destinasi dan Industri Pariwisata
 - 1) Seksi Pengembangan Daya Tarik Pariwisata

- 2) Seksi Pengembangan Kawasan Pariwisata
- 3) Seksi Pengembangan Industri Pariwisata
- d. Bidang Pemasaran Pariwisata
 - 1) Seksi Strategi dan Komunikasi Pemasaran Pariwisata
 - 2) Seksi Analisis Data Pemasaran Pariwisata
 - 3) Seksi Pengembangan Pemasaran Pariwisata Dalam dan Luar Negeri
- e. Bidang Pengembangan Ekonomi Kreatif
 - 1) Seksi Riset, Edukasi Pengembangan dan Infrastruktur
 - 2) Seksi Akses Permodalan dan Pemasaran
 - 3) Seksi Fasilitas Hak Kekayaan Intelektual dan Hubungan Antar Lembaga dan Wilayah
- f. Bidang Pengembangan Sumber Daya Pariwisata dan Ekonomi Kreatif
 - 1) Seksi Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur
 - 2) Seksi Pengembangan Sumber Daya Manusia Kepariwisata dan Ekonomi Kreatif
 - 3) Seksi Kelembagaan Kepariwisata dan Ekonomi Kreatif

1. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pariwisata Kabupaten Kolaka

Dalam peraturan Bupati Kolaka Nomor 51 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan fungsi serta Tata Kerja Dinas Pariwisata Kabupaten Kolaka, mandat yang dibebankan kepada Dinas Pariwisata Kabupaten Kolaka yang berkedudukan sebagai unsur pelaksana otonomi daerah Pemerintah Kabupaten Kolaka adalah membantu Bupati dalam melaksanakan urusan bidang kepariwisataan, kewenangan

dekonsentrasi serta tugas pembantuan yang diberikan oleh Pemerintah. Selain melaksanakan mandat tersebut sebagai tugas pokok, Dispar juga mempunyai Fungsi :

- a. Merumuskan kebijakan teknis di bidang kepariwisataan.
- b. Melaksanakan kebijakan daerah di bidang destinasi dan industri pariwisata, pemasaran pariwisata, pengembangan ekraf dan pengembangan SDP dan ekraf
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan di bidang kepariwisataan.
- d. Pelaksanaan administrasi Dinas Pariwisata
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati di bidang kepariwisataan

B. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Penelitian

a. Gambaran Umum Responden

Penelitian ini dilakukan terhadap pegawai yang bekerja pada Dinas Pariwisata Kabupaten Kolaka. Dari 35 pegawai diambil sebagai sampel bersedia untuk turut serta dalam penelitian. Data untuk penelitian ini diperoleh dengan menggunakan kuisioner yang dibagikan secara langsung kepada responden.

b. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Dinas Pariwisata Kabupaten Kolaka. Berikut ini adalah

gambaran mengenai identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin dan umur.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki- laki	12	34,3%
2	Perempuan	23	65,7%
Jumlah		35	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

35 Responden yang bekerja di Dinas Pariwisata Kabupaten Kolaka terdiri dari 12 pegawai atau 34,3% berjenis kelamin laki-laki, sedangkan perempuan sebanyak 23 atau 65,7%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 5. Umur Responden

No	Umur	Jumlah	Presentase
1	21 – 30	13	37,1%
2	31 - 40	15	42,9%
3	41 - 50	7	20,0%
Jumlah		35	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Tabel 5 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar jumlah umur pada Dinas Pariwisata Kabupaten Kolaka yang menjadi responden pada penelitian ini memiliki usia 31 – 40 tahun yaitu sebanyak 15 pegawai atau 42,9% dari jumlah responden. Umur 31 – 40 tahun yaitu sebanyak 13 pegawai atau 37,1%. Sedangkan umur 41 – 50 tahun yaitu sebanyak 7 pegawai atau 20,0%.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. Variabel tersebut akan di uji dengan statistik deskriptif. Untuk mengkategorikan rata-rata jawaban responden digunakan interval kelas yang dicari dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{Jawaban kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Dengan interval kelas 0,8 kemudian disusun kriteria rata rata jawaban responden yang disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 6. Penilaian Jawab Responden

Interval	Kategori
$4,21 < a < 5,00$	Sangat setuju
$3,41 < a < 4,20$	Setuju
$2,61 < a < 3,40$	Netral
$1,81 < a < 2,60$	Tidak setuju
$1,01 < a < 1,80$	Sangat tidak setuju

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

a. Variabel Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan adalah Proses seorang Pemimpin untuk memengaruhi bawahanya dalam memahami pekerjaan yang dilakukan dan tidak dilakukan untuk mencapai tujuan organisai. Variabel Kepemimpinan diukur dengan menggunakan 5 pertanyaan yang

dibagikan kepada responden sebanyak 35 orang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 7. Frekuensi Tanggapan Variabel Kepemimpinan (X1)

Indikator	Skor tanggapan responden										Total score	Rata2
	1		2		3		4		5			
	F	(%)	F	(%)	F	(%)	F	(%)	F	(%)		
X1.1	0	0	0	0	1	2,9	29	82,9	5	14,3	144	4,11
X1.2	0	0	0	0	1	2,9	24	68,6	10	28,6	149	4,25
X1.3	0	0	0	0	0	0	26	74,3	9	25,7	149	4,25
X1.4	0	0	0	0	0	0	22	62,9	13	37,1	153	4,37
X1.5	0	0	0	0	0	0	22	62,9	13	37,1	153	4,37
											748	4,27

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Tabel 7 diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pertanyaan yang mengatakan pimpinan saya mau mengambil keputusan setelah menerima saran dari bawahannya. responden memberi tanggapan setuju paling banyak 29 orang atau 82,9%, sangat setuju sebanyak 5 orang atau 14,3% dan kurang setuju paling sedikit 1 orang atau 2,9%.

Pertanyaan kedua yang menyatakan pimpinan saya mampu memberikan semangat kerja bagi pegawainya. Responden yang memberi tanggapan setuju paling banyak 24 orang atau 68,6%, sangat setuju sebanyak 10 orang atau 28,6%, dan kurang setuju 1 orang atau 2,9%.

Pertanyaan ketiga yang menyatakan pimpinan saya mampu berinteraksi dengan rekan kerja dan pegawainya. Responden yang memberi tanggapan Setuju paling banyak 26 orang atau 74,3% dan kurang setuju paling sedikit 9 orang atau 25,7%

Pertanyaan keempat yang menyatakan pemimpin saya memberikan teguran kepada pegawai yang terlambat. Responden memberi tanggapan setuju paling banyak 22 orang atau 62,9%, dan sangat setuju paling sedikit 13 orang atau 37,1%.

Pertanyaan kelima yang menyatakan Pemimpin saya mau mengakui jika terjadi kesalahan. Responden memberi tanggapan setuju paling banyak 22 orang atau 62,9%, dan sangat setuju paling sedikit 13 orang atau 37,1%.

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa dari 35 responden yang diteliti secara umum jawaban pegawai tentang kepemimpinan dengan nilai rata-rata 4,27.

b. Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang merasa aman dan merasa sangat puas akan hasil yang telah diperoleh. Kepuasan kerja dapat diperoleh jika telah berada tepat pada hasil akhir sehingga dapat menimbang dan melakukan evaluasi dari setiap kegiatan yang telah diselesaikan. Kepuasan Kerja diukur dengan menggunakan 5

pertanyaan yang dibagikan kepada responden sebanyak 35 orang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Frekuensi Tanggapan Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Indikator	Skor tanggapan responden										Total score	Rata2
	1		2		3		4		5			
	F	(%)	F	(%)	F	(%)	F	(%)	F	(%)		
X2.1	0	0	0	0	1	2,9	28	80,0	6	17,1	145	4,14
X2.2	0	0	0	0	1	2,9	25	71,4	9	25,7	148	4,22
X2.3	0	0	0	0	1	2,9	21	60,0	13	37,1	152	4,34
X2.4	0	0	0	0	0	0	21	60,0	14	40,0	154	4,4
X2.5	0	0	0	0	1	2,9	21	60,0	13	37,1	152	4,34
											751	4,288

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Tabel 8 diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pertanyaan yang mengatakan saya merasa puas terhadap atasan selama ini memberikan pengarahan kepada bawahan dalam setiap pekerjaan. Responden memberi tanggapan setuju paling banyak 28 orang atau 80,0%, sangat setuju sebanyak 6 orang atau 17,1% dan kurang setuju paling sedikit 1 orang atau 2,9%.

Pertanyaan kedua yang menyatakan hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik. Responden yang memberi tanggapan setuju paling banyak 25 orang atau 71,4%, sangat setuju sebanyak 9 orang atau 25,7% dan kurang setuju paling sedikit 1 orang atau 2,9%

Pertanyaan ketiga yang menyatakan saya sudah merasa puas dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini. Responden yang memberi tanggapan setuju paling banyak 21 orang atau 60,0%, sangat setuju sebanyak 13 orang atau 37,1% dan kurang setuju paling sedikit 1 orang atau 2,9%.

Pertanyaan keempat yang menyatakan loyalitas atau kesetiaan terhadap instansi tempat bekerja sering kali dipakai sebagai syarat untuk promosi. Responden memberi tanggapan setuju paling banyak 21 orang atau 60,0%, dan sangat setuju sebanyak 14 orang atau 40,0%.

Pertanyaan kelima yang menyatakan Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima selama ini. Responden memberi tanggapan setuju paling banyak 21 orang atau 60,0%, setuju sebanyak 13 orang atau 37,1%, dan kurang setuju paling sedikit 1 orang atau 2,9%.

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa dari 35 responden yang diteliti secara umum jawaban pegawai tentang Kepuasan Kerja dengan nilai rata-rata 4,288.

c. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja Pegawai Merupakan hasil pekerjaan yang telah dilakukan oleh seorang pegawai atau sekelompok pegawai selama periode waktu tertentu tergantung pada wewenang atau tanggung jawab masing-masing pegawai. Variabel kinerja pegawai diukur dengan

menggunakan 5 pertanyaan yang dibagikan kepada responden sebanyak 35 orang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 9. Frekuensi Tanggapan Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Indikator	Skor tanggapan responden										Total score	Rata2
	1		2		3		4		5			
	F	(%)	F	(%)	F	(%)	F	(%)	F	(%)		
Y.1	0	0	0	0	2	5,7	23	65,7	10	28,6	148	4,22
Y.2	0	0	0	0	2	5,7	21	60,0	12	34,3	150	4,28
Y.3	0	0	0	0	0	0	25	71,4	10	28,6	150	4,28
Y.4	0	0	0	0	0	0	20	57,1	15	42,9	155	4,42
Y.5	0	0	0	0	1	2,9	18	51,4	16	45,7	155	4,42
											758	4,324

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Tabel 9 diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pertanyaan yang mengatakan kualitas hasil pekerjaanyang saya selesaikan sesuai dengan harapan keinginan Pemimpin. Responden memberi tanggapan setuju paling banyak 23 orang atau 65,7%, sangat setuju sebanyak 10 orang atau 28,6% dan kurang setuju 2 orang atau 5,7%.

Pertanyaan kedua yang menyatakan Saya memahami dan menguasai pekerjaan yang saya kerjakan. Responden yang memberi tanggapan setuju paling banyak 21 orang atau 60,0%, sangat setuju sebanyak 12 orang atau 34,3%, dan kurang setuju paling sedikit 2 orang atau 5,7%.

Pertanyaan ketiga yang menyatakan saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan harapan pemimpin. Responden yang memberi tanggapan setuju paling banyak 25 orang atau 71,4%, dan sangat setuju 10 orang atau 28,6%.

Pertanyaan keempat yang menyatakan saya selalu siap berada di tempat kerja ketika atasan meminta bantuan tentang Pekerjaan. Responden memberi tanggapan setuju paling banyak 20 orang atau 57,1%, dan sangat setuju sebanyak 15 orang atau 42,9%.

Pertanyaan kelima yang menyatakan sering mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Responden memberi tanggapan setuju sebanyak 18 orang atau 51,4%, dan sangat setuju sebanyak 17 orang atau 48,6%.

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa dari 35 responden yang diteliti secara umum jawaban pegawai tentang kinerja pegawai dengan nilai rata-rata 4,324.

3. Hasil Uji Kualitas Data

1. Hasil Uji Validitas

Uji Validitas (uji kesahihan) adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah/valid tidak kuisioner. Uji validitas dilakukan dengan cara menguji kolerasi antara skor item dengan skor total masing-masing variabel, menggunakan pearson corelation. Butir pertanyaan dikatakan valid apabila tingkat signifikannya dibawah 0,5.

Tabel 10. Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Pertanyaan	Pearson Corelation	Sig (2-tailed)	Keterangan
X1	X1.1	0,649	0,000	VALID
	X1.2	0,601	0,000	VALID
	X1.3	0,641	0,000	VALID
	X1.4	0,640	0,000	VALID
	X1.5	0,719	0,000	VALID
X2	X2.1	0,603	0,000	VALID
	X2.2	0,588	0,000	VALID
	X2.3	0,736	0,000	VALID
	X2.4	0,695	0,000	VALID
	X2.5	0,703	0,000	VALID
Y	Y1	0,793	0,000	VALID
	Y2	0,692	0,000	VALID
	Y3	0,546	0,000	VALID
	Y4	0,618	0,000	VALID
	Y5	0,760	0,000	VALID

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Tabel 10 diatas menunjukkan hasil uji validitas pada tiga variabel yang terdiri dari Kepemimpinan (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) mempunyai nilai signifikan dibawah 0,05, Dengan demikian semua item pertanyaan dinyatakan valid

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji Reliabilitas ini dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pertanyaan yang diberikan, menggunakan metode statistic

Cronbach Alpha yang signifikan yang digunakan lebih dari ($>$) 0,6.

Adapun hasil dari pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut :

Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,654	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,687	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,718	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

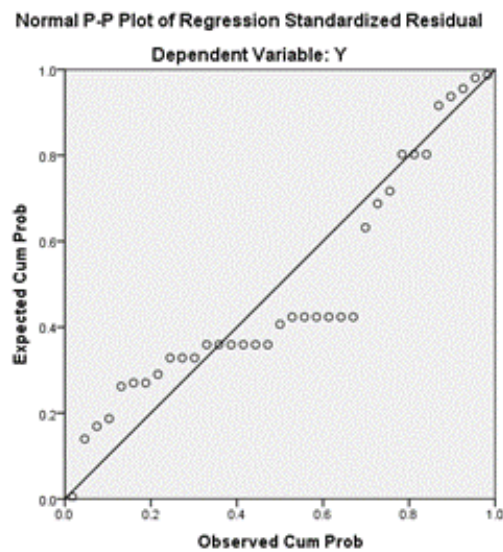
Tabel 11 diatas menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa item pertanyaan dalam penelitian ini bersifat reliabel. Sehingga setiap item pertanyaan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten dan apabila pertanyaan diajukan kembali maka akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

4. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normal dilakukan dengan penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik hasil pengujianya dapat dilihat pada gambar di bawah ini :

Gambar 2. Hasil Uji Normalistik



Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan gambar 3 diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi Normalitas.

2. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Pengujian Multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan tolerance. Tolerance berguna untuk mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/\text{tolerance}$). Nilai

cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya Multikolinearitas adalah nilai tolerance $>0,01$ atau sama dengan nilai $VIF < 10$ (Ghozali (2012:105).

Hasil pengujian Multikoliniearitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 12. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	.239	4.186
	Kepuasan Kerja	.239	4.186
a	Dependent Variabel : Y		

Sumber : Data primer yang diolah,2024

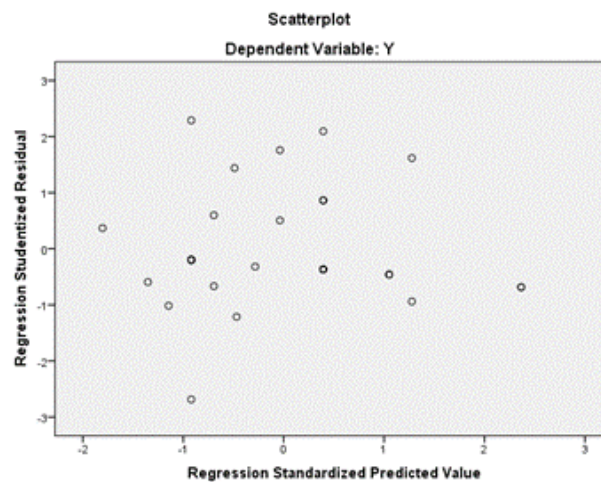
Berdasarkan tabel 12 diatas Terlihat bahwa Variabel Kepemimpinan (X1), dan Kepuasan Kerja (X2) memiliki nilai tolerance diatas 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10. Hal ini berarti dalam model persamaan regresi tidak terdapat gejala Multikolonearitas sehingga data dapat digunakan dalam penelitian ini.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

Untuk mengetahui terjadi Heteroskedastisitas atau tidak adalah dengan melihat Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residual SRESID dinyatakan tidak terjadi Heteroskedastisitas apabila tidak pada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil pengujian Heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data primer yang diolah,2024

Berdasarkan gambar 3 grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola yang jelas dalam penyebaran data tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi tersebut, sehingga model regresi layak digunakan untuk menilai kinerja pegawai dengan variabel yang mempengaruhi yaitu kepemimpinan dan kepuasan kerja.

5. Hasil Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Setelah hasil Uji Asumsi Klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap berikut adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda.

Tabel 13. Model Persamaan Regresi

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.246	.402		-.612	.545		
X1	.702	.191	.587	3.671	.001	.239	4.186
X2	.368	.174	.338	2.115	.042	.239	4.186

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 13 diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah :

$$Y = -0,246 + 0,702 X_1 + 0,368 X_2 + e$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta adalah -0,246 ini menunjukkan bahwa, jika variabel independen (Kepemimpinan X1 dan Kepuasan Kerja X2) bernilai nol (0), maka nilai variabel dependen (Kinerja Pegawai Y) akan menurun sebesar 0,246 satuan.
2. Koefisien regresi Kepemimpinan (X1) sebesar 0,702 bertanda positif. Hal ini berarti, jika nilai variabel Kepemimpinan (X1)

mengalami kenaikan sebesar satu satuannya dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Maka akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Kolaka sebesar 0,702 satuan. Dengan demikian perubahan variable Kepemimpinan (X1) searah dengan perubahan variable Kinerja Pegawai (Y)

3. Koefisien regresi Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0,368 bertanda positif. Hal ini berarti, jika nilai variabel Kepuasan Kerja (X2) mengalami kenaikan sebesar satu satuannya dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Maka akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Kolaka sebesar 0,368 satuan. Dengan demikian perubahan variable Kepuasan Kerja (X2) searah dengan perubahan variable Kinerja Pegawai (Y)

2. Uji R²

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Tabel Hasil 14. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.897 ^a	.805	.792	.16527

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Dari tabel 14 diatas menunjukkan terdapat angka R sebesar 0,897 yang menunjukkan bahwa hubungan antara kinerja pegawai

dengan kedua variabel independen nya kuat, karena berada di defenisi kuat yang angkanya diantara 0,701-1. Sedangkan nilai R square sebesar 0,805% atau 80,5% ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabe kepemimpinan dan kepuasan kerja sebesar 80,5% sedangkan sisanya 19,5% dapat dijelaskan dengan variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

3. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan uji t yaitu dengan melihat nilai signifikansi t hitung < dari 0,05 maka dapat dikatakan variabel independen tersebut mempunyai pengaruh spesifik terhadap variabel dependen. Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut :

Tabel 15. Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.246	.402		-.612	.545		
X1	.702	.191	.587	3.671	.001	.239	4.186
X2	.368	.174	.338	2.115	.042	.239	4.186

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Melalui statistik uji-t yang terdiri dari Kepemimpinan (X_1) dan Kepuasan Kerja (X^2) dapat diketahui secara parsial pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai (Y).

a. Pengujian Hipotesis Pertama (H_1)

Tabel 15 Menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan memiliki tingkat signifikan sebesar 0,001 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai t yang bernilai 3,671 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen hal ini berarti **H_1 Diterima** sehingga dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

b. Pengujian Hipotesis Kedua (H_2)

Tabel 15 Menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,042 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai t yang bernilai 2,115 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen hal ini berarti **H_2 Diterima** sehingga dapat dikatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

4. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Simultan digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas secara menyeluruh terhadap variabel terikat dilakukan dengan menggunakan uji F. Uji ini menggunakan α 5%. Dengan ketentuan, jika signifikansi dari F hitung < dari 0,5% maka hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Tabel 16. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3.601	2	1.801	65.922	.000 ^b
Residual	.874	32	.027		
Total	4.475	34			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data primer yang diolah,2024

Tabel 16 diatas menunjukkan bahwa tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai, dengan probabilitas jauh lebih kecil dari nilai standar signifikansi 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memperediksi kinerja pegawai.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan merupakan faktor kunci yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Pemimpin memiliki peran penting dalam mengambil keputusan, memberikan semangat kerja, berinteraksi dengan pegawai, mampu mengendalikan bawahan dan bertanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif dapat menghasilkan peningkatan kinerja pegawai, sedangkan kepemimpinan yang tidak efektif dapat mengakibatkan penurunan kinerja dan produktivitas.

Hasil uji Hipotesis menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Kolaka. Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa Kepemimpinan yang baik meningkatkan kinerja pegawai dan begitupun sebaliknya jika Kepemimpinan tidak efektif akan mempengaruhi kinerja pegawai yang rendah. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan menjadi variabel prediktor yang cukup diperhitungkan bagi variabel Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Azis et. al., 2023) Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karunia Tirtamas Abadi menyatakan bahwa Kepemimpinan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Secara langsung kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan Secara langsung dan simultan kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini didukung juga oleh Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang (Syahputra et. al., 2023), Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja adalah perasaan positif atau menyenangkan yang dialami oleh seorang Pegawai sebagai hasil dari penilaian terhadap pekerjaannya atau pengalaman kerjanya. Kepuasan kerja mencakup berbagai aspek seperti kepuasan terhadap atasan, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap pekerja, kepuasan terhadap peluang promosi, dan kepuasan terhadap pendapatan. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan antusiasme, komitmen, dan kinerja yang lebih baik

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan diperoleh temuan-temuan khususnya mengenai kepuasan kerja yang dimana pegawai sudah merasa puas dan dianggap dapat meningkatkan kinerja Pegawai. Dari hasil regresi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang di kemukakan oleh (Sausan et al., 2021), Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pabrik Makanan Asia Sakti Wahid Medan.

3. Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis, menjelaskan bahwa terdapat pengaruh secara langsung dan simultan kepemimpinan dan kepuasan kerja

dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Kolaka dengan nilai tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dengan probabilitas jauh lebih kecil dari nilai standar signifikansi 0,05

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Azis et. al.,2023) bahwa Secara langsung dan simultan kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang baik akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja dan memberikan dampak yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai atau kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di setiap organisasi.