

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi instansi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan instansi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan instansi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sumber daya manusia sebagai kunci pokok akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan instansi. Tuntutan instansi untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Perubahan perlu mendapat dukungan manajemen puncak sebagai langkah pertama yang penting untuk dilakukan bukan hanya sekedar janji manis tanpa tindakan saja.

Kinerja Pegawai adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi kemajuan instansi. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan instansi akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja pegawai rendah atau tidak baik. Kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan instansi. Dukungan dari tiap manajemen yang berupa pengarahan, dukungan sumber daya seperti, memberikan peralatan yang memadai sebagai sarana untuk memudahkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai dalam pendampingan, bimbingan, pelatihan serta pengembangan akan lebih mempermudah penilaian kinerja yang obyektif. Menurut Mangkunegara (2010) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor-faktor subyektif cenderung berupa opini seperti menyerupai sikap, kepribadian, penyesuaian diri dan sebagainya. Faktor-faktor subyektif seperti pendapat dinilai dengan meyakinkan bila didukung oleh kejadian-kejadian yang terdokumentasi. Kinerja pegawai diukur melalui evaluasi perilaku yang mencerminkan keberhasilan pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja memberikan feed back yang tepat terhadap perubahan perilaku ke arah peningkatan produktivitas kinerja yang diharapkan.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan pegawai untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh pegawai, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Dinas pariwisata Kota Medan merupakan Suatu Lembaga Organisasi Pemerintah yang bergerak dibidang pariwisata yang Dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota Medan melalui Sekretaris Daerah. Visi Dinas Pariwisata Medan yaitu menjadikan Kota Medan sebagai daerah tujuan wisata. Dinas Pariwisata Medan mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan urusan pemerintahan dibidang pariwisata.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur Aparatur Negara dan bagian dari sumber daya manusia tidak lepas dari tuntutan tersebut sehingga dibutuhkan

pengembangan dan penyempurnaan sistem kerja yang semakin berat dalam pelaksanaan dan keberhasilan pembangunan. Untuk mewujudkan tugas penyelenggaraan pemerintahan yang baik diperlukan PNS yang profesional, bertanggung jawab, jujur, dan adil diperlukan pembinaan pegawai yang terus-menerus dan berkelanjutan yang dititik beratkan pada sistem penilaian prestasi kerja. Untuk mencapai obyektifitas penilaian prestasi kerja PNS, diperlukan parameter penilaian sebagai ukuran dan standar penilaian hasil kerja yang nyata dan terukur. Adapun unsur yang dinilai sebagai prestasi kerja pegawai adalah Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang berisi rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS. Berikut Data Penilaian kinerja rata-rata Pegawai PNS Dinas Pariwisata Kota Medan :

Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Rata – rata Pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan Tahun 2020-2021

Unsur penilaian kinerja	2020	2021	Perbandingan	Keterangan
a. Sasaran Kerja ASN (SKP)	48,37	43,55	Turun	Tingkat kinerja: Sangat baik = 91-100 Baik = 76-90 Cukup = 60-75
b. Perilaku Kerja	76	76	Tetap	
Orientasi Pelayanan				
Integritas	76	76	Tetap	
Komitmen	76	76	Tetap	
Disiplin	77	77	Tetap	
Kerja Sama	76	76	Tetap	
Rata rata	76,2	76,2	Tetap	
Nilai Prestasi Kerja	80,55	74,03	Turun	

Sumber : Dinas Pariwisata Kota Medan

Penilaian Kinerja PNS sebagaimana dimaksud dengan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja pegawai negeri sipil (PNS), dilaksanakan dalam suatu sistem manajemen kinerja PNS yang terdiri dari atas: a. Perencanaan kinerja, b. Pelaksanaan, Pemantauan kinerja, dan pembinaan kinerja. c. Penilaian kinerja. d. Tindak lanjut. e. Sistem informasi kinerja PNS. Berdasarkan Tabel 1.1. di atas dapat dilihat bagaimana bobot nilai dari penilaian kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan bahwa rata-rata nilai mendapatkan penilaian yang baik pada tahun 2020 dan dapat dilihat pada tabel Nilai Kinerja pegawai. Pada tahun 2021 nilai prestasi kerja mengalami penurunan dari nilai 80.55 walaupun dalam konteks baik dengan nilai 74.03. Begitu pula dengan sasaran kerja mengalami penurunan yaitu dari 48.37 menjadi 43,55 walaupun tetap pada konteks yang baik. Dari data tersebut penilaian kinerja pegawai dalam konteks baik karena nilainya berkisar 76-90 hal ini dapat dilihat nilai dari tabel 1.1 pada tahun 2021 memiliki nilai dengan keterangan baik. Namun pada konteks Nilai prestasi kerja dengan nilai 74,03 nilai ini masuk dalam kategori cukup. Berdasarkan data penilaian Kinerja rata – rata pegawai di atas, maka pegawai harus lebih meningkatkan kinerjanya lebih baik lagi. Maka untuk itu diperlukan kinerja yang baik dan harus di dorong dengan adanya kompensasi yang baik pula.

Untuk berkinerja secara optimal, maka pegawai perlu adanya kompetensi dan kepemimpinan agar terciptanya kinerja yang optimal (Setiawan, K. A., & Mujiati, N. W. (2016). Karena dengan semakin berkembangnya suatu organisasi dan semakin tingginya teknologi yang digunakan dalam organisasi, menimbulkan sering terjadinya perubahan serta semakin luasnya pekerjaan yang akan diemban oleh tenaga kerja, sehingga perlu kompetensi agar tujuan organisasi dapat tercapai. Jadi jika hal ini dapat teratasi maka tingkat restasi kerja pegawai akan semakin tinggi. Instansi akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh pegawai yang berkompeten di bidangnya.

Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keterampilan dan sikap (Edison dkk (2016). Kompetensi pegawai yang terdiri dari pengetahuan (knowledge), kemampuan/keterampilan (skill), sikap (attitude), situasi (situation) (Ari Pratama, 2012: 2). Kompetensi individu sangat berkaitan dengan kompetensi organisasi. Sumber daya manusia yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi karena apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka dia akan mampu baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun mental serta karakter produktifnya. Dari hasil wawancara dengan (Drs. Agus Suriyono 13 Juni 2022) Pimpinan Dinas Pariwisata Kota Medan bahwa tingkat Kompetensi Pegawai dalam kategori baik, akan tetapi ada sebagian pegawai yang tidak melakukan pekerjaannya sesuai dengan SOP yang berlaku di Instansi tersebut, seperti adanya pegawai yang datang terlambat, adanya pegawai yang pulang kantor tidak pada waktunya, kurangnya interaksi sosial dan kesiapsiagaan pegawai untuk mengetahui dan menanggapi suatu kegiatan yang tidak terduga. Oleh karena itu maka pegawai harus meningkatkan kompetensi mereka agar dapat melakukan pekerjaannya dengan baik.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan, gaya kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan langkah ke depan sebuah organisasi termasuk di dalamnya memberikan instruksi, nasihat dan dorongan secara efektif dalam membantu pegawai meningkatkan kinerja mereka. Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.

Pimpinan pada Dinas Pariwisata Kota Medan seorang pemimpin yang kurang tegas dalam memberikan arahan. Ini terlihat dari sikap pegawai yang kurang menghormati pimpinan pada instansi tersebut, selain itu pemimpin yang ada di Dinas Pariwisata Kota Medan sering datang terlambat dan kurang

pahamnya dalam melakukan pekerjaan sehingga pegawai yang ada di Dinas Pariwisata Kota Medan ini terlihat dalam kurangnya semangat kerja pegawai. Berdasarkan hasil wawancara dengan para Pegawai di Dinas Pariwisata bahwa kepemimpinan pada Dinas tersebut masih kurang efektif. Ketidakefektifan ini dapat dilihat dari peran seorang pemimpin yang kurang tegas dalam memberikan arahan dan fasilitas kerja bagi pegawai. Selain itu seorang pimpinan pada instansi tersebut jarang memberikan dorongan semangat kerja bagi pegawai. Sehingga hal ini berdampak pada pegawai yang sering datang terlambat. selain itu fasilitas kerja pegawai juga kurang memadai ini terlihat dari beberapa pegawai dalam menyelesaikan tugastugas yang diberikan menjadi terhambat. Oleh karena itu, Pimpinan harus tegas dan mendorong bawahannya agar dapat bekerja sesuai dengan SOP yang berlaku di instansi tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan”**

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan ?
2. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan ?
3. Bagaimana pengaruh Kompetensi dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai di dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan
2. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan

3. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dilakukan untuk menambah wawasan dan pemahaman mengenai pengaruh kompetensi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebagai pemenuhan tugas akhir untuk memperoleh Gelar Sarjana Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen Universitas HKBP Nommensen.

2. Bagi Instansi Dinas Pariwisata Kota Medan

Sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi organisasi dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam organisasi. Dan jadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan organisasi yang berhubungan dengan komitmen pegawai dan karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerjapegawai.

3. Bagi Universitas HKBP Nommensen

Sebagai literatur tambahan dipergustakaan untuk bidang peneliti mengenai pengaruh kompetensi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian dapat menjadi masukan atau tambahan referensi dan bahan perbandingan bagi peneliti lain yang melakukan penelitian dibidang yang sejenis dimasa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kompetensi

2.1.1 Pengertian Kompetensi

Secara konseptual menurut peneliti, Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh pegawai yang dijadikan sebagai suatu pedoman dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan SOP (Standard Operating Procedure). Menurut Spencer dalam Moeheriono (2014:5), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan, perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi atau hasil kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan (Hasibuan, 2015). Menurut Edison dkk (2016), kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keterampilan dan sikap. Menurut (Nurchayyo, 2015), kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yang dapat dipakai untuk memprediksi tingkat efektifitas dan atau keberhasilan dalam tugas dan tanggung jawab dalam situasi tertentu untuk kerja mereka yang seimbang dengan pengharapan karyawan untuk memenuhi kebutuhan akan rasa puas atas prestasi yang telah dicapai dan selaras dengan tujuan strategis usaha perusahaan. Menurut Wibowo (2016) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerja. Kompetensi yang merupakan kapasitas pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan standar pekerjaan yang akan dilakukan pekerja (Panjaitan, F., & Sianipar, G. 2017).

Pada dunia kerja, kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui tipe pekerjaan seperti apa yang tepat bagi seseorang. Apabila kompetensi atas diri seorang pegawai telah diketahui maka perusahaan pun mampu membantu untuk mengembangkan pribadi melalui training atau pelatihan tertentu. Menurut Wibowo (2016) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerja. Selain itu, kompetensi yang dimiliki seorang pegawai mampu menjadi petunjuk bagi perusahaan untuk mengetahui sejauh mana ia mampu menampilkan diri dan memberikan hasil kerja optimal untuk perusahaan. Melalui kompetensi yang kita miliki perusahaan lebih mengetahui posisi apa yang cocok dan tepat untuk kita. Bukan menjadi acuan baku bahwa kompetensi menjadi suatu hal paling penting untuk dimiliki seorang kompetensi, tetapi sebagai calon pegawai kita perlu tahu kira-kira kompetensi seperti apa yang umumnya diinginkan perusahaan.

Berdasarkan teori dan pendapat para ahli di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh karyawan yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman yang dijadikan sebagai suatu pedoman dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan SOP (Standard Operating Procedure).

2.1.2 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Wibowo (2016), Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi adalah sebagai berikut :

1. Kepercayaan dan Nilai

Kepercayaan dan nilai dalam faktor yang mempengaruhi kompetensi itu tercermin dari sikap dan perilaku seseorang. Sikap dan perilaku tersebut sudah melekat pada diri seseorang. Seseorang yang tidak kreatif dan tidak inovatif dalam pekerjaan cenderung seseorang tersebut tidak dapat bersikap untuk menemukan sesuatu yang baru dan menantang bagi dirinya.

2. Keahlian atau Keterampilan

Dalam aspek keahlian atau keterampilan dalam kompetensi memegang peranan yang sangat penting dalam perusahaan. Keahlian atau keterampilan seseorang menjadi faktor penentu suksesnya kompetensi yang dimiliki seseorang. Untuk keahlian atau keterampilan seseorang dapat dilakukan dengan cara dilatih, dipraktikkan serta dikembangkan dalam bidang yang sesuai. Pengembangan keahlian atau keterampilan yang berhubungan dengan kompetensi dapat meningkatkan kecakapan seseorang dalam perusahaan.

3. Pengalaman

Adapun pengalaman seseorang yang dapat mempengaruhi faktor kompetensi. Dimana seseorang yang mengalami banyak pengalaman dalam suatu bidang pekerjaan dapat meningkatkan kompetensi dibandingkan dengan orang yang tidak memiliki pengalaman. Dengan adanya pengalaman seseorang dapat menemukan sesuatu hal yang baru dalam bidangnya yang perlu dipelajari, dikembangkan untuk meningkatkan kompetensi seseorang berdasarkan pengalaman yang diperoleh.

4. Karakteristik Personal

Karakteristik personal yang diartikan sebagai karakteristik kepribadian seseorang. Karakteristik kepribadian seseorang dapat berpengaruh terhadap kompetensi. Setiap orang mempunyai kepribadian yang berbeda-beda. Dari kepribadian seseorang tersebut dapat dilihat dari kegiatan sehari-hari. Apakah seseorang tersebut memiliki sifat yang pemarah atau penyabar, rajin atau pemalas. Dengan karakteristik personal yang dimiliki seseorang dapat meningkatkan maupun menghambat terbentuknya kompetensi seseorang tergantung sifat seseorang. Kepribadian seseorang dapat berubah meskipun dapat diubah, tetapi cenderung tidak mudah.

5. Motivasi

Motivasi seseorang terhadap suatu pekerjaan akan berpengaruh terhadap hasil yang dicapai. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap karyawan

dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kompetensi. Jadi, dengan adanya motivasi karyawan dapat meningkatkan kompetensi seseorang dalam suatu bidang, karena motivasi tersebut memberikan manfaat yang positif terhadap kompetensi.

6. Isu-isu Emosional

Isu-isu emosional yang mempengaruhi kompetensi. Dalam artian isu-isu tersebut adalah suatu hambatan emosional yang dapat membatasi terbentuknya kompetensi seseorang antara lain ketakutan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, perasaan malu atau kurangnya percaya diri terhadap suatu hal, selalu berfikir negative terhadap seseorang. Demikian hambatan emosional dapat dicegah dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang positif, memilih teman bicara atau rekan kerja yang sesuai sehingga kompetensi individu dapat terbentuk serta mengembangkan kompetensinya sesuai dengan kemampuan.

7. Kapasitas Intelektual

Artinya seseorang akan berpengaruh terhadap penguasaan kompetensi. Kompetensi seseorang tergantung pada tingkat kemampuan berfikir yang berbeda-beda. Perbedaan tingkat kemampuan berfikir seseorang dalam kompetensi akan berpengaruh pada pengambilan keputusan dalam perusahaan dan mengatasi berbagai konflik yang terjadi. Dapat disimpulkan bahwa kapasitas intelektual tersebut mengacu pada bagaimana seseorang dapat mengelola tingkat kemampuan berfikirnya dalam mengembangkan kompetensi individu di dalam perusahaan.

2.1.3 Indikator Kompetensi

Menurut Wibowo (2017:286) dalam penelitiannya menyebutkan ada lima indikator untuk mengukur kompetensi (*self-esteem*), yaitu sebagai berikut:

A. Keterampilan

Dalam meningkatkan kinerja seorang pegawai atau karyawan maka salah faktor penunjang adalah tingkat keterampilan pegawai atau karyawan itu sendiri

B. Pengetahuan

Informasi atau maklumat yang diketahui atau disadari oleh seseorang pengetahuan adalah berbagai gejala yang ditemui dan diperoleh manusia melalui akal yang telah dikombinasikan dengan pemahaman dan potensi untuk menindaki sekedar berkemampuan untuk menginformasikan.

C. Peran sosial

Suatu tingkah laku yang diharapkan dari individu sesuai dengan status sosial yang disandangnya sehingga peran dapat berfungsi pula untuk mengatur perilaku seseorang dapat berbeda-beda ketika ia menyangkut status yang berbeda peran sosial berisi tentang hak dan kewajiban dari status sosial.

D. Citra Diri

Citra diri juga merupakan kesimpulan dari pandangan kita dalam berbagai peran

E. Sikap

Sikap merupakan reaksi atau respon seseorang yang masih tertutup terhadap suatu stimulus atau objek menyatakan bahwa sikap merupakan kesiapan atau kesediaan untuk bertindak dan bukan merupakan pelaksanaan motif tertentu.

2.2 Gaya Kepemimpinan

2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi, faktor gaya kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas pemimpin. Menurut Hasibuan (2012:170) Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar di capai hasil yang diharapkan. Menurut Irham Fahmi (2014: 68) kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana

mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Menurut Sutrisno (2017:221) gaya kepemimpinan adalah perilaku pemimpin membentuk suatu kontinum dari sifat otokratik sampai demokratik. Maksud dari pernyataan tersebut adalah gaya kepemimpinan adalah sifat dipengaruhi oleh intensitas pemimpin dan penggunaan kebebasan oleh bawahannya. Dari beberapa pendapat ahli tersebut diatas, maka peneliti dapat mensintesisasikan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu ilmu tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain sesuai dengan perintah yang direncanakan untuk memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar tercapai hasil yang diharapkan melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Menurut Sanusi dan Sutikno (2009: 76 – 78), ada beberapa faktor faktor yang mempengaruhi kepemimpinan, yaitu :

1. Keahlian dan pengetahuan

Keahlian dan pengetahuan yang dimaksud adalah latar belakang yang di milikinya, sesuai tidaknya latar belakang pendidikan dengan tugas-tugas kepemimpinan yang menjadi tanggung jawabnya; pengalaman kerja sebagai pemimpin, apakah pengalaman yang telah dilakukannya mendorong dia untuk memperbaiki dan mengembangkan kecakapannya dan keterampilannya dalam memimpin

2. Jenis pekerjaan atau lembaga tempat pemimpin itu melaksanakan tugasjabatannya.

Tiap organisasi yang tidak sejenis memiliki tujuan yang berbeda, dan menuntut cara – cara penyampaian tujuan yang tidak sama. Oleh karena itu tiap jenis organisasi memerlukan perilaku dan sifat kepemimpinan yang berbeda pula.

3. Sifat-sifat kepribadian pemimpin

Dengan adanya perbedaan – perbedaan watak dan kepribadian yang dimiliki masing – masing pemimpin, meskipun beberapa orang pemimpin memiliki latar pendidikan yang sama dan di serahi tugas pemimpin dalam organisasi yang sejenis, karena perbedaan kepribadiannya akan menimbulkan perilaku dan sikap yang berbeda pula dalam menjalankan kepemimpinan.

4. Sifat – sifat kepribadian pengikut

Tentang sifat – sifat kepribadian pengikut, yaitu mengapa dan bagaimana anggota kelompok mau menerima dan mau menjalankan perintah atau tugas – tugas yang diberikan oleh pemimpin. Oleh sebab itu suatu tujuan akan tercapai apabila terjadi keharmonisan dalam hubungan atau interaksi yang baik antara atasan dan bawahan.

2.2.3 Indikator Gaya Kepemimpinan

Adapun indikator gaya kepemimpinan menurut (Hasibuan, 2012:170) adalah :

1. Kemampuan analisis, yaitu pimpinan mampu menganalisa dalam menentukan langkah-langkah pencapaian tujuan.
2. Keteladanan, yaitu pimpinan hendaknya mampu memberikan contoh atau teladan dengan kesederhanaan terhadap para pegawai agar tidak terlalu royal.
3. Rasionalitas dan objektivitas, yaitu pimpinan dalam menentukan tujuan haruslah bersifat rasional dan dalam menilai para bawahannya hendak bersifat objektif.
4. Instruksi kerja, yaitu pimpinan dalam menyusun langkah-langkah dalam proses pencapaian tujuan harus terprogram tersusun dan terkonsep.
5. Kemampuan mendengar saran, pimpinan yang demokratis harus mau mendengarkan bawahannya agar terhindar dari sifat otoriter.

6. Ketrampilan berkomunikasi, yaitu memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dalam menyampaikan perintah kepada karyawan
7. Pembagian tugas, yaitu pimpinan harus bias beradaptasi dengan lingkungannya agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dalam pembagian tugas.
8. Ketegasan dalam bertindak, yaitu pimpinan dalam pengambilan keputusan harus bersikap tegas tanpa kompromi agar disegani oleh bawahannya.

2.3 Kinerja Pegawai

2.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi untuk dapat bertahap dalam suatu persaingan global yang sering berubah atau tidak stabil. Dalam pelaksanaan kerja, Pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut kinerja, Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja pegawainya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Menurut Sunyoto (2012) kinerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. kinerja menurut (Afandi, 2018) dikaitkan dengan performance sebagai kata benda, maka pengertiannya ialah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal.

Kasmir (2016:182) mengatakan kinerja pegawai merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Mangkunegara (2015) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara

kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Simamora (2013) kinerja adalah tingkat dimana Pegawai mencapai persyaratan pekerjaan. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Kinerja adalah suatu tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang pegawai dalam tujuan melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

2.3.2 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2018) menyatakan bahwa adapun beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain:

1. Kemampuan dan keahlian

Seorang karyawan memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya, dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Rancangan pekerjaan akan mempermudah pegawai dalam mencapai tujuannya. Artinya, jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan mempermudah untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Setiap orang memiliki kepribadian yang berbeda satu sama yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian yang baik, akan dapat

melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik, demikian sebaliknya.

5. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika pegawai memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dari luar dirinya (perusahaan), maka pegawai akan terdorong untuk melakukan yang baik dan dorongan yang baik menghasilkan kinerja yang baik, demikian sebaliknya.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh: gaya seorang pemimpin demokratis tertentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan ini mengatur hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9. Kepuasan kerja

Merupakan gambaran seseorang sebelum atau sesudah melakukan suatu pekerjaan. Jika pegawai merasa senang atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik, demikian sebaliknya. Jadi kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempat bekerja. Kesetiaan ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaan dalam kondisi yang tidak baik.

2.3.3 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka ataupun angka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4. Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku .

5. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan

terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terusbergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakinsulit.

6. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangkapenyusunan penelitian ini. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yangtelahdilakukan oleh peneliti terdahulu. Adapun penelitian terdahuludalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Rini Chintya(2015)	Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara	Variabel Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara
2	Yossy Kartiasari (2017)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kodim 0728 Wonogiri	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Fadli (2018)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Selatan	manajemen sumber daya manusia menjadi penting dalam menjelaskan analisis kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Selatan

Sumber : Data diolah penulis (2022)

2.5 Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2017:60) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Fadli (2018) kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yang terdiri dari knowledge, skill dan attitude yang ada hubungan sebab-akibatnya dengan prestasi kerja yang luar biasa atau dengan efektifitas kerja. Knowledge (pengetahuan) merupakan kemampuan yang dimiliki pegawai yang berorientasi pada cara pengoperasian mesin, pemahaman semua aturan dan teori yang berkaitan dengan pekerjaan, pelayanan yang baik serta berfikir kreatif dan memberikan ide-ide dalam pekerjaan, skill (keterampilan) merupakan kemampuan karyawan dalam bekerja sama, memecahkan masalah dan berkomunikasi serta bertanggung jawab dalam pekerjaan sedangkan attitude (sikap), yaitu perasaan senang-tidak senang, suka-tidak suka atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.

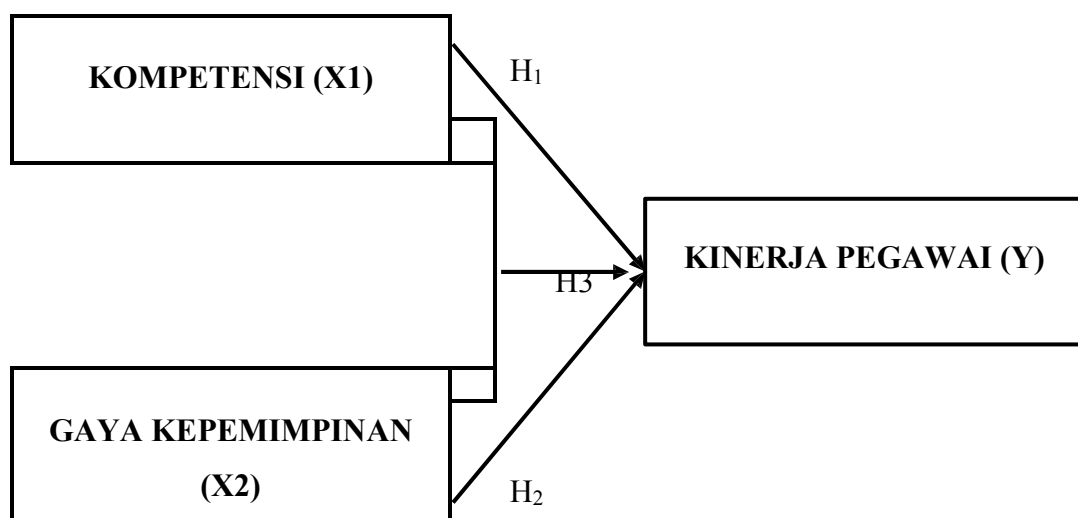
2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan menurut Yossy Kartiasari (2017) didefinisikan sebagai sarana pencapaian tujuan yang dimaksudkan dalam hubungan ini pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota-anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu. Sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinir organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penelitian yang dilakukan oleh I Putu Gandi Ginantra (2016) menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Denpasar. Artinya jika kepemimpinan semakin baik maka kinerja karyawan semakin baik pula.

3. Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Rini Chintya (2015) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (Knowledge), keahlian (skill), dan sikap (attitude). Sebuah study menunjukkan bahwa tinggi rendahnya kinerja pegawai berhubungan erat dengan kompetensi yang dimilikinya. Maka semakin tinggi kompetensi pegawai maka cenderung akan meningkat kinerjanya begitu sebaliknya jika kompetensi pegawai rendah maka akan cenderung menurun kinerjanya. Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi pengikutnya merupakan faktor dominan yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, karena kepemimpinan memiliki peran sebagai koordinator, motivator, dan katalis yang akan membawa pegawainya pada puncak keberhasilan.

Berdasarkan teori dan penjelasan tersebut, maka dibentuklah kerangka berpikir yang menunjukkan gambaran hubungan antara variabel kompetensi (X1), variabel gaya kepemimpinan (X2), terhadap variabel kinerja (Y).



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah kesimpulan sementara yang diperoleh dari menyusun kerangka pemikiran, berupa proporsi deduksi. Merumuskan hipotesis berarti membentuk proporsi yang sesuai dengan kemungkinan-kemungkinannya serta tingkat-tingkat kebenarannya sehingga dapat diartikan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka berpikir yang telah dikemukakan di atas maka hipotesis sementara dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan
2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan
3. Kompetensi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian yang kuantitatif dimana yang digunakan adalah statistik deskriptif, statistik yang digunakan untuk menganalisa dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi. Statistik induktif, statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk sampel. Stastistik parametrik, digunakan untuk menguji parameter populasi melalui statatistik atau menguji ukuran populasi melalui data sampel.

3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian

Tempat dan waktu penelitian adalah serangkaian gambaran umum yang menjelaskan lokasi teknik pengumpulan data dalam sebuah riset. Bagian ini sendiri berada dibuat sebagai penjelasan bahwa penelitian tersebut benar-benar dilakukan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh penulis mengambil lokasi di Dinas Pariwisata Kota Medan Jln. Prof. HM. Yamin Sh No.40, Gg. Buntu, Kec. Medan Timur, Kota Medan, Sumatera Utara 20232. Waktu yang digunakan dalam penelitian ini dimulai pada saat pengambilan data pertama yaitu pada bulan juni 2022 sampai dengan Selesai.

3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019:126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarikkesimpulannya. Populasi dalam sampel ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pariwisata Kota Medan yang berjumlah 45 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016), non-probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Adapun pendekatan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Dimana sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Dalam penelitian ini jumlah sampelnya yaitu adalah 45 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Pariwisata Kota Medan.

3.4 Jenis Dan Pengumpulan Data Penelitian

Ada (2) dua jenis pengumpulan data yaitu: Data primer dan Data sekunder.

1. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari objek yang diteliti (tidak melalui perantara), yang dikumpulkan oleh yang bersangkutan.
 - a. Interview (Wawancara)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.
 - b. Kuisisioner (Angket)

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.
 - c. Observasi
Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuisisioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek obyek alam yang lain.
2. Data Sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara yaitu melalui hasil hasil penelitian, buku, artikel, dan serta instansi terkait yang relevan dengan masalah yang didapat.

3.5 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert sebagai alat mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberikan skor. Skor yang diberikan adalah:

Tabel 3.1 Pengukuran Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-ragu (S)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono 2016

3.6 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2015; 38) definisi operasional variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berikut adalah Instrumen penelitian yang digunakan dalam mengumpulkan data:

Tabel 3.2 Definisi Operasional Dan Indikator Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Kompetensi (X1) (Wibowo 2017)	kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang	1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Peran sosial 4. Citra diri	<i>Linkert</i>

	dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.	5. Sikap	
Gaya Kepemimpinan Hasibuan (2012:170)	Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar di capai hasil yang diharapkan.	1.Kemampuan analisis 2. Keteladanan 3.Rasionalitas dan objektivitas 4. Instruksi kerja 5. Kemampuan mendengar saran 6.Ketrampilan berkomunikasi 7.Pembagian tugas 8.Ketegasan dalam bertindak	<i>Linkert</i>
Kinerja Pegawai Afandi (2018:89)	kinerja merupakan kualiiitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Efisiensi 4. Disiplin 5. Inisiatif	<i>Linkert</i>

sumber : Data diolah oleh penulis (2022)

3.7 Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah data yang telah didapat dari penelitian dengan cara kuesioner merupakan data yang valid atau tidak.

Dalam penelitian ini digunakan kriteria pengujian dengan menggunakan program SPSS Windows dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,05 maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner penelitian dinyatakan valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,05 maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner penelitian dinyatakan tidak valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur. Apakah alat ukur yang digunakan tetap konsisten jika dilakukan pengukuran ulang. Pengukuran dilakukan dengan *SPSS For Windows* dengan uji statistik *Cronbach alpha* dengan kriteria :

- a. Jika $r_{alpha} > 0,60$ maka dinyatakan reliabel.
- b. Jika $r_{alpha} < 0,60$ maka dinyatakan tidak reliabel.

3.8 Metode analisis

3.8.1 Metode Deskriptif

Metode analisis deskriptif merupakan metode yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data dan mengelompokkannya untuk analisis, sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas dengan fakta-fakta dan sifat serta hubungan antar fenomena yang sedang diteliti.

3.9 Uji Asumsi Klasik

3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel-variabel dalam penelitian mempunyai seberapa distribusi normal atau tidak. Uji normalitas akan dideteksi melalui analisis grafis yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Dasar pengambilan keputusan yaitu:

- a. Jika data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal maka model regresi memenuhi normalitas.

- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.9.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan bertujuan untuk menguji model regresi terjadi ketidaksamaan varians diantara yang lainnya. Model regresi yang baik adalah homokedasitas atau dengan kata lain tidak terjadi heterokedasitas. Alat analisisnya adalah pancar scatter plot.

3.9.3 Uji Multikolinieritas

Analisis regresi ganda sebuah penelitian digunakan untuk menguji terjadi tidaknya multikolinieritas antara variabel bebas. Analisis ini mensyaratkan untuk mendeteksi besarnya interkorelasi antara variabel bebas. Multikolinieritas merupakan situasi dimana ada korelasi antara variabel bebas satu dengan yang lain.

3.10 Metode Analisis Data

3.10.1 Persamaan Regresi Linier Berganda

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Regresi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X_1, X_2) terhadap variabel terikat (Y). Adapun persamaan regresi yang dipakai dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja
- a = konstanta
- X_1 = kompetensi
- X_2 = gaya kepemimpinan
- b_1 = koefisien regresi kompetensi
- b_2 = koefisien regresi kepemimpinan
- e = Galat (disturbance error)

3.10.2 Uji Parsial (Uji-T)

Uji T digunakan untuk mengetahui signifikan dari pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen secara individu dan menganggap dependen yang lain konstan. Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara lain t_{tabel} dengan nilai t_{hitung} atau membandingkan angka signifikan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} atau membandingkan dengan $\alpha=0,05$ atau 5%.

a) Signifikan $> \alpha 0,05$

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima artinya variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b) Tidak signifikan $< \alpha (5\%)$

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

3.10.3 Uji Simultan (Uji-F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_1 diterima atau secara bersamaan variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ($\alpha=0,05$).

Rumusan Hipotesis:

$H_0 : b_1 = 0$: Kompetensi pegawai dan gaya kepemimpinan secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan

$H_1 : b_1 \neq 0$: Kompetensi pegawai dan gaya kepemimpinan secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan

Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel bebas secara bersama sama terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan Keputusan :

H0 diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H1 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

3.11 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui kadar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1. Jika nilai koefisien mendekati 1 berarti variabel bebas berpengaruh besar terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika nilai koefisien mendekati nol berarti variabel bebas berpengaruh kecil terhadap variabel terikat.