

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai
(Studi pada Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Islam Balitar)**

*The Effect of Leadership Style on Employee Performance
(Study at The Faculty of Social and Political Science of Balitar Islamic University)*

Hery Basuki

Universitas Islam Balitar Blitar
Email: herybasuki18@gmail.com

Artikel Info

Diterima:
26 Agustus 2022
Disetujui:
21 September 2022
Diterbitkan:
25 September 2022

Hal. 62-66

Kata Kunci:

Gaya Kepemimpinan;
Kinerja; Pegawai.

Keywords:

*Leadership Style;
Performance;
Employees.*

ABSTRAK

Sikap kinerja karyawan juga bergantung pada cara yang dilakukan pemimpin. Sumber daya manusia yang handal menjadi acuan mencapai tujuan bersama. Peneliti bertujuan melihat gaya kepemimpinan apakah memiliki pengaruh pada kinerja pegawai di Fakultas Ilmu Sosial dan Politik UNISBA Blitar. Penelitian dilaksanakan dengan jumlah sampel 35 orang. Analisis data melalui instrument, kemudian uji normalitas dan heterokdesititas. Uji hipotesis dilakukan dengan uji T. Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi adalah $0.008 < 0,05$ dari uji hipotesis secara parsial sehingga dapat diartikan H_a diterima dan H_o ditolak, maka dari itu gaya kepemimpinan berpengaruh pada kinerja pegawai di FISIP UNISBA Blitar.

ABSTRACT

The performance attitude of employees also depends on the way the leader performs. Reliable human resources become a reference for achieving common goals. The researcher aims to see whether leadership style has an influence on employee performance at the Faculty of Social and Political Sciences, UNISBA Blitar. The study was carried out with a total sample of 35 people. Data analysis through instruments, then test normality and heterochemisticity. The hypothesis test is carried out with the T test. The results showed that the significance value was $0.008 < 0.05$ from the hypothesis test partially so that it could be interpreted that H_a was accepted and H_o was rejected, therefore the leadership style had an effect on employee performance at FISIP UNISBA Blitar.

PENDAHULUAN

Pengelolaan dalam Fakultas Ilmu Sosial dan Politik tidak dapat terlepas dari fungsi organisasi. Organisasi terbentuk karena memiliki persamaan tujuan yang ingin dicapai. Organisasi dapat dipengaruhi oleh permasalahan yang berasal dari luar dan dalam organisasi. Untuk itu, perlu adanya sumberdaya manusia yang handal dalam mencapai sebuah tujuan. Sumberdaya manusia tersebut terdiri dari pegawai dan pemimpin.

Pegawai diharapkan dapat bekerja sesuai dengan tupoksi yang ada dan pemimpin diharapkan dapat memimpin pegawai untuk dapat mencapai tujuan bersama. Berbagai cara diupayakan oleh pemimpin dengan tujuan terciptanya sikap kerja pegawai yang baik pada suatu organisasi

pemerintah salah satunya menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat. Sebagai instansi pelayan publik pemimpin perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif guna mencapai tujuan organisasi dengan meningkatkan kinerja semua pegawai sehingga gaya kepemimpinan tersebut dapat dijadikan pedoman untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Siagian (2003:3) mengungkapkan seorang pemimpin mampu mempengaruhi para bawahannya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan sehingga menciptakan pekerjaan yang efektif dan efisien karena pemimpin memiliki peran yang dominan untuk mencapai keberhasilan organisasi yang dapat dilihat dari kinerja pegawainya. Selanjutnya Kartono (2005:93) menyatakan dalam organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang memiliki pengaruh pada kinerja pegawai. Beberapa fungsi pemimpin ialah menuntun, memandu, membangun, membimbing, memberikan pengawasan yang efisien, membangkitkan berbagai motivasi kerja, menjalin relasi-relasi komunikasi yang baik dan mengarahkan para bawahannya disiplin sesuai dengan rencana dan waktu yang ditetapkan kepada sasaran yang ingin dicapai dalam organisasi. Pada dasarnya jalan seorang pemimpin tidaklah mudah seperti yang terlihat, memimpin bukan hal yang mudah walaupun terlihat tidak susah payah selalu ada kekuatan dan tantangan baru dalam pengelolaannya namun hal tersebut tidak dihadapi sendiri oleh pemimpin.

METODE PENELITIAN

Metode kuantitatif diterapkan pada penelitian ini dan dilaksanakan di FISIP UNISBA Blitar Sugiyono (2009) mengulaskan metode kuantitatif adalah metode yang melalui pengukuran variabel-variabel menitikberatkan analisis teori dengan angka yang sesuai dengan prosedur statistik. Alat analisis yang peneliti gunakan adalah kuantitatif melalui analisa statistic dengan program populer SPSS versi 18.0. dan seluruh pegawai di Fakultas Ilmu Sosial dan Politik dengan jumlah 35 orang menjadi populasinya. Pengambilan sampel melalui teknik sampel jenuh yakni dimana seluruh jumlah populasi yang ada menjadi sampel yaitu 35 responden.

Peneliti bermaksud ingin menguji beberapa variabel bebas seperti Kepemimpinan Direktif, Suportif, Partisipatif dan berorientasi pada prestasi dengan Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat. Penggunaan kuisioner untuk mengumpulkan data yang selanjutnya dianalisis melalui uji validitas dan reliabilitas dalam uji instrumen, selanjutnya uji normalitas dan heteroskedastisitas dalam uji asumsi klasik, dan terakhir uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

A. Uji Validitas

Dibawah ini, hasil uji validitas dikatakan valid dengan ketentuan apabila tingkat nilai signifikasinya berada ($<$) 0,05.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No. Item	Indikator	Probabilitas (Sig)	Keterangan
Kepemimpinan Direktif (X1)			
X1	Pimpinan menumbuhkan kesadaran menaati aturan	0,000	Valid
Kepemimpinan Suportif (X2)			
X2	Pimpinan memperhatikan konflik di masyarakat	0,000	Valid
Kepemimpinan Partisipatif (X3)			
X3	Pimpinan berkoordinasi langsung	0,000	Valid
Kepemimpinan berorientasi pada prestasi (X4)			
X4	Pimpinan mengapresiasi hasil kerja bawahan	0,000	Valid
Kuantitas (Y1)			
Y1	Pegawai memiliki kuantitas	0,000	Valid

Kualitas (Y2)			
Y2	Pegawai memiliki kemampuan sesuai standar	0,000	Valid
Ketepatan waktu (Y3)			
Y3	Pegawai melaksanakan pekerjaan tepat waktu	0,000	Valid
Efektivitas (Y4)			
Y4	Pegawai bekerja secara efektif dan efisien	0,000	Valid
Komitmen Kerja (Y5)			
Y5	Pegawai memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi	0,000	Valid

Sumber: olahan data peneliti, 2022

Diketahui hasil uji data diatas memperlihatkan seluruh nilai signifikansinya variabel (X) dan (Y) < 0,05 maka dapat dikatakan seluruh pernyataan diatas valid.

B. Uji Reliabilitas

Dinyatakan reliabel jika pernyataan suatu variabel terhadap pertanyaan selalu sama/konsisten hasilnya. Pada uji ini, peneliti mengukur reliabilitas melalui koefisien *cronbach alpha*, yaitu bila nilai dari *cronbach alpha* > dari 0,06. instrumen dikatakan *reliable*.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach' Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X)	0,753	Reliable
Kinerja Pegawai (Y)	0,660	Reliable

Sumber: olahan data peneliti, 2022

Pemaparan data diatas memperlihatkan hasil uji reliabilitas nilai *cronbach alpha* pada variabel (X) adalah 0,753 > 0,06, maka dapat disimpulkan variabel (X) reliabel. Kemudian, untuk nilai *cronbach alpha* variabel (Y) 0,660 > 0,06, maka variabel (Y) dapat disimpulkan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Populasi pada data sampel perlu diuji apakah terdistribusi normal atau abnormal melalui uji normalitas. Pada uji ini, data dikatakan memenuhi apabila hasilnya berdistribusi normal. Melalui uji *Kolmogorov-Smirnov* untuk menguji normalitas data dengan ketentuan apabila nilai hasilnya > dari 0,05, artinya distribusi sampel normal.

Tabel 3. Uji normalitas
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.85933121
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.083
	Negative	-.090
Kolmogorov-Smirnov Z		.533
Asymp. Sig. (2-tailed)		.939

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: olahan data peneliti, 2022

Hasil pemaparan tabel 3., diketahui nilai signifikansinya sejumlah $0,939 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan diseminasi sampel normal.

B. Uji Heteroskedastisitas

Alasan dilakukan uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat adanya gejala heteroskedastisitas atau homokedastisitas. Ketentuan dari nilai uji heteroskedastisitas yaitu apabila tingkat kepercayaan signifikansinya diatas 5% (0,05) pada model regresi, sehingga dinyatakan gejala heteroskedastisitas tidak terjadi. Inti sari pengertian tersebut adalah, antara besarnya data dengan residual tidak ada korelasi, sehingga residual (kesalahan) tidak semakin besar bila data diperbesar.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.718	1.727		-.995	.327
	X	.176	.096	.305	1.842	.074

a. Dependent Variable: AbsRes

Sumber: olahan data peneliti, 2022

Hasil dari uji heteroskedastisitas diketahui nilai signifikansinya adalah $0,074 > 0,05$ yang artinya gejala heteroskedastisitas tidak terjadi.

Uji Hipotesis

Penetapan keputusan nilai uji T seperti di bawah ini:

1. Apabila sig. > 5% artinya Ho diterima dan Ha ditolak, sehingga variabel independen yang signifikan secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.
2. Apabila sig. < 5% artinya Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga variabel independen yang signifikan secara parsial memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 5. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.909	2.944		4.045	.000
	X	.457	.163	.439	2.804	.008

a. Dependent Variable: Y

Sumber: olahan data peneliti, 2022

Tabel 5 memeperlihatkan nilai signifikan dari uji T adalah sejumlah $0.008 < 0,05$ dimana Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga disimpulkan ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di FISIP UNISBA Blitar.

Kesuksesan sebuah organisasi tidak terlepas dari peran pemimpin dan anggotanya. Sumberdaya manusia yang berkualitas memegang peranan penting dalam manajemen organisasi. Dari hasil penelitian terdapat gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang dilihat dari data analisis statistik terhadap kinerja pegawai. Maka gaya/sikap kepemimpinan yang direktif, partisipatif, suportif, dan berorientasi fokus pada prestasi sangat diperlukan untuk menjalankan fungsi dan tugas pegawai.

Pemimpin yang direktif identik dengan pemimpin yang mampu mengarahkan pegawai secara langsung terakait aturan atau program kerja. Selain itu, gaya kepemimpinan suportif juga sangat

penting ditapkan seperti pemimpin melihat dan mengatasi apabila terdapat masalah atau konflik dalam organisasi yang ia pimpin. Kemudian, gaya kepemimpinan partisipatif juga harus diterapkan, contohnya adalah pimpinan mengkoordinasikan kegiatan bekerja serta pembuatan program kerja. Dan gaya kepemimpinan terakhir adalah berorientasi pada prestasi. Seorang pemimpin harus mampu menghargai dan mengapresiasi hasil pekerjaan pegawainya.

Selain itu, kinerja pegawai harus memiliki kinerja yang berkuantitas, berkualitas, tepat waktu, efektif dan memiliki komitmen kerja yang tinggi. Sesuai dengan penelitian yang Halim (2020) lakukan bahwa gaya kepemimpinan secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada kinerja pegawai. Selain itu, dalam penelitian Khairizah, Noor dan Suprpto (2015) berjudul pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan di perpustakaan Universitas Brawijaya Malang) dengan penelitian yang menghasilkan kesimpulan bahwa keseluruhan variabel independen (X) berpengaruh terhadap kinerja pegawai/karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil analisis data memperlihatkan nilai signifikansi dari uji hipotesis secara parsial adalah $0.008 < 0,05$ artinya H_a diterima dan H_o ditolak, selanjutnya dapat diambil kesimpulan gaya kepemimpinan berpengaruh pada kinerja pegawai di FISIP UNISBA Blitar. Saran yang diberikan berdasarkan kesimpulan tersebut adalah untuk FISIP UNISBA Blitar sudah cukup baik dalam menerapkan gaya kepemimpinan baik secara langsung dan tidak langsung. Namun, sebaiknya pimpinan harus selalu mendukung seluruh pegawainya dalam penyelesaian pekerjaannya. Pemberian reward menjadi salah satu bentuk kepedulian pimpinan terhadap prestasi kerja pegawai, sehingga kinerja akan semakin baik. Kemudian, untuk peneliti selanjutnya, untuk dapat meneliti dengan menggunakan variabel lain sehingga dapat lebih luas lagi orientasi penelitiannya.

REFERENSI

- Halim, Ardiyansyah. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Makassar. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*. 7(2).
- Kartini Kartono. (2005). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada.
- Khairizah, Astria, Irwan Noor, & Agung Suprpto. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Publik*. 3(7): 1268-1272.
- Siagian Sondang. (2003). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.