**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI UPTD. PENCEGAHAN PENANGGULANGAN**

**KEBAKARAN DINAS PEKERJAAN UMUM**

**KABUPATEN KUTAI TIMUR**

**Andi Suyuti[[1]](#footnote-2)**

**ABSTRACT**

Penelitian ini dilatar belakangi oleh gaya kepemimpinan, dimana hubungan antara kinerja pegawai dan gaya kepemimpinan seorang Pimpinan berpengaruh dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Bentuk gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi mungkin dapat mempengaruhi kinerja setiap pegawai.

Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang terdapat pada Kantor UPT. Pencegahan Penanggulangan Kebakaran Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur, dan untuk mengetahui kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur serta untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor UPT. Pencegahan Penanggulangan Kebakaran Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur.

Dari hasil penelitian yang dilakukan, penulis menyimpulkan beberapa hal yakni : Pimpinan kantor UPT. Pencegahan Penanggulangan Kebakaran Dinas Pekerjaan Umum kabupaten kutai Timur lebih dominan pada gaya kepemimpinan otokrasi. Secara parsial gaya kepemimpinan yaitu kepemimpinan tipa otokrasi mempunyai pengaruh yang positif dan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini berarti gaya kepemimpinan memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Dengan demikian penelitian ini membantu pimpinan/kepala kantor dalam memahami apa saja hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja para pegawai pada kantor UPT. Pencegahan Penanggulangan Kebakaran Dinas Pekerjaan Umum kabupaten kutai Timur.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kinerja

**I. PENDAHULUAN**

Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu tercapainya kinerja yang baik, sesuai dengan standar kinerja yang diterapkan dan yang diinginkan organisasi, dan sesuai dengan visi dan misi organisasi. Namun, agar semua pegawai dapat mewujudkan kinerja yang diinginkan, banyak faktor yang mungkin mempengaruhi bagi pegawai seperti perilaku/gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, motivasi, iklim kerja, komitmen organisasi, dan lain sebagainya. Berkaitan dengan hal tersebut, dalam penelitian ini akan membahas satu faktor yang diidentifikasi yaitu perilaku/gaya kepemimpinan yang mungkin mempengaruhi kinerja dari pegawai.

Faktor yang diidentifikasikan mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan. Pemimpin dengan gaya kepemimpinannya menentukan strategi organisasi baik jangka panjang maupun jangka pendek. Kepemimpinan merupakan pengarahan langsung dan tidak langsung kepada pegawai untuk melakukan pekerjaan. Kepemimpinan dalam konteks penelitian ini yang akan dikaji adalah mengenai gaya kepemimpinan (*leadership style*) yaitu kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional.

Faktor kepemimpinan ini mempunyai pengaruh langsung terhadap strategi organisasi yaitu pada saat merencanakan (membuat kebijakan dan mengambil keputusan), implementasi (pelaksanaan kerja), dan evaluasi (kinerja organisasi secara keseluruhan). Menurut Robbin (2006), kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Heidjrachman dan Suad Husnan (dalam Rachmawati, 2009) menjelaskan bahwa hubungan antara kinerja Pegawai dan gaya kepemimpinan seorang manajer berpengaruh dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Mengenai gaya kepemimpinan pada organisasi, setiap pemimpin pada masing-masing organisasi mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda antara yang satu dengan yang lain baik sektor publik maupun swasta. Bentuk gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi mungkin dapat mempengaruhi kinerja setiap pegawai. Adanya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi maka karyawan akan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dan mempunyai harapan terpenuhinya kebutuhan.

**II. PERMASALAHAN**

Adakah Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai UPTD. Pencegahan Penanggulangan Kebakaran Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur ?

**III. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah korelasional dengan pendekatan kuantitatif. Adapun metode korelasional adalah metode penelitian yang meneliti hubungan antara variabel-variabel yang ada. Metode korelasinal bertujuan meneliti sejauhmana variabel yang satu memiliki hubungan sebab akibat dengan variabel yang lain. Dikarenakan penelitian ini menghubungkan dua variabel, maka korelasinya disebut korelasi sederhana.

* + 1. **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengukuran validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *coefficient corelation pearson* yaitu dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor (Ghozali, 2006).

$r\_{ix}= \frac{n \sum\_{}^{}ix- \left(\sum\_{}^{}i\right)\left(\sum\_{}^{}x\right)}{\sqrt{\left[n\sum\_{i}^{}2-\left(\sum\_{}^{}x\right)2\right]}\left[n\sum\_{x}^{}2- \left(\sum\_{}^{}x\right)2\right]}$

Keterangan :

$r\_{ix}$ = Koefisien Korelasiitem – total

$i$ = Skor item

$x$ = Skor total

$n$ = Banyaknya subjek

* Jika diperoleh rhitung ≥ rtabel maka instrument atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap sekor total (dinyatakan valid)
* Jika diperoleh rhitung < rtabel maka instrument atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap sekor total (dinyatakan valid)

Nilai r *product moment* diperoleh dari nilai tabel dengan n dan taraf signifikan 5%.

* + 1. **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah pengujian untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *one shot* (pengukuran sekali saja).

Disini pengukuran hanya dilakukan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Suatu konstruk atau variable dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali,2006).

$$r\_{11}= \left[\frac{k}{k-1}\right]\left[1-\frac{\sum\_{}^{}s b^{2}}{S 1^{2}}\right]$$

Keterangan :

$r\_{11}$ = Reliabilitas instrument

$k$ = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum\_{}^{}σ b^{2}$ = Jumlah varian butir

$σ\_{1}^{1}$ = Varian total

* + 1. **Analisis Regresi Berganda**

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas / bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Ghozali,2006). Hasil analisis regresi adalah berupa koefisien untuk masing-masing variabel independen.

Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan pengaruh antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variable independen. Untuk regresi yang variabel independennya terdiri atas dua atau lebih, regresinya disebut juga dengan regresi berganda.

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen (variabel kualitas produk, harga dan promosi) terhadap variabel dependen keputusan pembelian. Adapun bentuk umum persamaan regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Y = a + bx

di mana :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b = Besarnya Koefisien variable

x = Gaya kepemimpinan

* + 1. **Uji hipotesis**

Ketetapan fungsi regresi dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari *Goodness of Fit*-nya, setidaknya ini dapat diukur dengan nilai F, uji t, dan nilai koefisien determinasi. Perhitungan disebut secara signifikan apabila nilai uji F dan uji t berada dalam daerah kritis (daerah dimana Ho ditolak). Sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilainya berada dalam daerah dimana Ho diterima.

* + - * 1. **Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)**

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variable dependen (Ghozali, 2006). Ini berarti uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X (Gaya Kepemimpinan) benar-benar berpengaruh terhadap variable Y (Kinerja Pegawai) secara terpisah atau parsial. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian penelitian ini adalah:

Ho : Variabel-variabel bebas (Gaya Kepemimpinan) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai).

Ha : Variabel-variabel bebas (Gaya Kepemimpinan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai).

Dasar pengambilan keputusannya adalah membandingkan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

a. Apabila angka probabilitas signifikansi lebih dari 0.05, maka Ho diterima dan Ha ditolak artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

b. Apabila angka probabilitas signifikansi kurang dari 0.05, maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

$$t hitung= \frac{bi}{Sbi}$$

Keterangan :

bi = Koefisiensi regresi variable i

Sbi = Standar error variable i

* + 1. **Uji Koefesien Determinasi (R2)**

Uji koefisien determinasi (R2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2006). Nilai R2 yang semakin mendekati 1, berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen.

Untuk *Standard Error of Estimate* (SEE) yang dihasilkan dari pengujian ini, semakin kecil SEE, maka akan membuat persamaan regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen.

$$R^{2}= \frac{(ryx\_{1})^{2}-2.\left(ryx\_{1}\right).(rx\_{1})}{1-(rx\_{1})^{2}}$$

$$keterangan :$$

$R^{2}$ = Koefisiensi determinasi

$ryx\_{1}$ = Korelasi sedeerhana (*product momen pearson*) antara X dengan Y

$rx\_{1}$= Korelasi sedeerhana (*product momen pearson*)

**IV.HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**4.1. Hasil Penelitian**

Penyajian data pada bab ini adalah hasil dari penelitian yang telah dilakukan pada Kantor UPT. Pencegahan Penanggulangan Kebakaran Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur, dengan cara menyebarkan kuesioner pada responden sebanyak 32 orang pegawai/responden sebagai sampel dalam penelitian ini.

Untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas dari data yang diperoleh dari kuesioner tersebut, dibawah ini disajikan data dalam tabel-tabel distribusi yang kemudian di distribusikan sebagai berikut :

* 1. **Karakteristik Responden**

Karakteristik responden dimaksudkan untuk mengidentifikasi responden, sehingga lebih memudahkan dalam penganalisaan dan memudahkan pemahaman atas objek dan subjek penelitian. Ber-dasarkan koesioner yang telah disebarkan kepada responden, maka diperoleh data sebagai berikut ;

Tabel 4.1.

Responden berdasarkan jenis kelamin

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Keterangan | Frekuensi | Persentase (%) |
| Laki-LakiPerempuan | 1814 | 56,2543,75 |
| Jumlah  | 32 | 100 |

*Sumber : Data yang diolah*

Berdasarkan pada tabel 4.1. diketahui bahwa responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 36 orang (100%) yang terdiri dari laki-laki sebanyak 18 orang atau 56,25% dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 14 orang (43,75 %).

Tabel 4.2.

Responden berdasarkan usia

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Umur  | Frekuensi | Persentase (%) |
| < 20 tahun21-30 tahun31-40 tahun41-50 tahun> 51 tahun  | -101291 | -31,2537,5028,133,12 |
| Jumlah  | 32 | 100 |

*Sumber : Data yang diolah*

Berdasarkan pada table 4.2. dapat diketahui, bahwa yang menjadi responden penelitian ini adalah dengan karakteristik usia diantara 31-40 tahun yaitu sebanyak 12 orang atau 37,50%, kemudian yang berumur 21-30 tahun sebanyak 10 orang atau 31,25%, sedangkan yang berumur 41-50 tahun sebanyak 9 orang atau 28,13% dan yang berumur lebih dari 51 tahun sebanyak 1 orang atau 3,12%.

Tabel 4.3.

Responden berdasarkan jenjang pendidikan terakhir

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Keterangan | Frekuensi | Persentase (%) |
| SDSLTPSLTADiplomaSarjanaPasca Sarjana | --85172 | --2515,6353,126,25 |
| Jumlah  | 32 | 100 |

*Sumber : Data yang diolah*

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden memiliki jenjang pendidikan terakhir adalah sarjana sebanyak 17 orang atau 53.12%, kemudian yang berpendidi-kan SLTA sebanyak 8 orang atau 25%, sedangkan yang berpendidikan terakhir diploma sebanyak 5 orang atau 15,63% dan yang berpendidikan terakhir Pasca Sarjana sebanyak 2 orang atau 6,25% sedangkan yang berpendidikan SD dan SLTP tidak ada dalam penelitian ini.

Tabel 4.4.

Responden berdasarkan lama bekerja

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Keterangan | Frekuensi | Persentase (%) |
| < 5 tahun06-10 tahun11-15 tahun16-20 tahun> 21 tahun | 81473- | 2543,7521,889,37- |
| Jumlah  | 32 | 100 |

*Sumber : Data yang diolah*

Berdasarkan tabel 4.4. diatas diketahui bahwa yang menjadi responden terbanyak dengan karakteristik berdasarkan lama bekerja adalah 06-10 tahun yaitu sebanyak 14 orang atau 43,75%, kemudian untuk responden yang lama bekerjanya kurang dari 5 tahun sebanyak 8 orang atau 25%, sedangkan responden yang lama bekerja 11-15 tahun sebanyak 7 orang atau 21,88% dan responden yang lama bekerjanya 16-20 tahun sebanyak 3 orang atau 9,37% sedangkan responden yang lama bekrjanya lebih dari 21 tahun tidak ada dalam penelitian ini.

* 1. **Deskripsi Data Variabel Penelitian**
		1. **Jawaban Responden Tentang Gaya Kepemimpinan (X)**

Untuk mengetahui gaya kepemimpinan pada kantor UPT. Pencegahan Penanggulangan Kebakaran Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur dapat diukur dengan indikaktor yang telah ditetapkan pada bab I sebelumnya, dimana gaya kepemimpinan diajukan dengan 9 pertanyaan , setiap pertanyaan diberi alternatif jawaban yaitu a, b, c, d. serta e. berikut ini disajikan data jawaban responden terhadap keseluruhan pertanyaan mengenai gaaayaaa kepemimpinan (variable X) berdasarkan kuesioner yang telah disebarkan.

Tabel 4.5.

Distribusi jawaban responden mengenai pimpinann yang memutuskan apa yang harus dilakukan dan bagaimana untuk menjalankannya

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Jawaban | Frekuensi | Persentase (%) |
| Sangat SetujuSetuju Kadang-KadangTidak SetujuSangat Tidak Setuju | 821-3- | 2565,63-9,37- |
| Jumlah | 32 | 100 |

*Sumber : Data yang diolah*

Berdasarkan pada tabel 4.5. diketahui bahwa jawaban responden tentang pimpinann yang memutuskan apa yang harus dilakukan dan bagaimana untuk menjalankannya terdapat 21 orang atau 65,63%, yang menjawab setuju, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang atau 25%. Kemudian responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang atau 9,37%. Sedangkan yang menjawab ragu-ragu dan sangat tidak setuju tidak ada.

Tabel 4.6

Distribusi jawaban responden tentang tanggapan keputusan pimpinan bersifat mutlak dan tidak dapat disangah

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Jawaban | Frekuensi | Persentase (%) |
| Sangat SetujuSetuju Kadang-KadangTidak SetujuSangat Tidak Setuju | 1315-4- | 40,6346,87-12,50- |
| Jumlah | 32 | 100 |

*Sumber : Data yang diolah*

Berdasarkan tabel 4.6. diketahui bahwa jawaban responden tentang keputusan pimpinan bersifat mutlak dan tidak dapat disangah terdapat 15 orang atau 4,87% responden yang menjawab setuju, sedangkan sebanyak 13 orang atau 40,63% responden menjawab sangat setuju. Kemudian responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang atau 12,50%, dan responden yang menjawab kadang-kadang serta sangat tidak setujua tidak ada.

Tabel 4.7.

Distribusi jawaban responden tentang komunikasi yang terjalin hanya satu arah

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Jawaban | Frekuensi | Persentase (%) |
| Sangat SetujuSetuju Kadang-KadangTidak SetujuSangat Tidak Setuju | 523-4- | 15,6271,88-12,50- |
| Jumlah | 32 | 100 |

*Sumber : Data yang diolah*

Berdasarkan data tabel 4.7. diketahui bahwa jawaban responden tentang komunikasi yang terjalin hanya satu arah, terdapat 23 orang atau 71.88%, rresponden yang menjawab setuju, 5 orang atau 15.62%, responden menjawab sangat setuju. Kemudian responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang atau 12.50%, sedang responden yang menjawab kadang-kadang dan sangat tidak setuju tidak ada.

Tabel 4.8.

Distribusi jawaban responden tentang pimpinan yang memberikan kebebasan kepada pegawai untuk mengatur diri sendiri

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Jawaban | Frekuensi | Persentase (%) |
| Sangat SetujuSetuju Kadang-KadangTidak SetujuSangat Tidak Setuju | 520-7- | 15,6262,50-21,88- |
| Jumlah | 32 | 100 |

*Sumber : Data yang diolah*

Berdasarkan data tabel 4.8. diketahui bahwa jawaban responden tentang pimpinan yang memberikan kebebasan kepada pegawai untuk mengatur diri sendiri, terdapat 20 orang atau 62,50% responden yang menjawab setuju, kemudian responden yang menjawab tidak setuju, yaitu sebanyak 7 orang atau 21,88% responden. sedangkan yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang atau 15,62%.

Tabel 4.9.

Distribusi jawaban responden tentang pimpinan yang memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil keputusan yang relevan

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Jawaban | Frekuensi | Persentase (%) |
| Sangat SetujuSetuju Kadang-KadangTidak SetujuSangat Tidak Setuju | 1215-5- | 37,5046,87-15,63- |
| Jumlah | 32 | 100 |

*Sumber : Data yang diolah*

Berdasarkan data tabel 4.9. diketahui bahwa jawaban responden tentang pimpinan yang memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil keputusan yang relevan, terdapat 15 orang atau 46,87%, responden yang menjawab setuju, sedangkan 12 orang atau 37,50%, responden menjawab sangat setuju. Kemudian responden yang menjawab tidak setuju sebanyai 5 orang atau 15,63%, sedangkan responden yang menjawab kadang-kadang dan sangat tidak setuju tidak ada yang menjawab.

Tabel 4.10

Distribusi jawaban responden tentang komunikasi dengan pimpinan kaku

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Jawaban | Frekuensi | Persentase (%) |
| Sangat SetujuSetuju Kadang-KadangTidak SetujuSangat Tidak Setuju | 1811-3- | 56,2534,38-9,37- |
| Jumlah | 32 | 100 |

*Sumber : Data yang diolah*

Berdasarkan tebel 4.10. diketahui bahwa jawaban responden tentang komunikasi dengan pimpinan kaku, terdapat 18 orang atau 56,25%, responden yang menjawab sangat setuju, sedangkan 11 orang atau 34,38% responden menjawab setuju dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang atau 9,37%, sedangkan jawaban kadang-kadang dan sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.

Tabel 4.11

Distribusi jawaban responden tentang pimpinan memberikan kebebasan kepada pegawainya dalam memberikan saran serta ide-ide

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Jawaban | Frekuensi | Persentase (%) |
| Sangat SetujuSetuju Kadang-KadangTidak SetujuSangat Tidak Setuju | 208-4- | 62,5025-12,50- |
| Jumlah | 32 | 100 |

*Sumber : Data yang diolah*

Berdasarkan data tabel 4.11. dapat diketahui bahwa jawaban responden tentang pimpinan memberikan kebebasan kepada pegawainya dalam memberikan saran serta ide-ide, terdapat 20 orang atau 62,50% responden yang menjawab sangat setuju dan responden yang menjawab setuju sebanyak 8 orang atau 25%. Sedanagkan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang ataua 12,50%.

Tabel 4.12.

Distribusi jawaban responden tentang pimpinan yang selalu memperhatikan pegawainya dalam bekerja agar sesuai dengan tujuan lembaga

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Jawaban | Frekuensi | Persentase (%) |
| Sangat SetujuSetuju Kadang-KadangTidak SetujuSangat Tidak Setuju | 1315-4- | 40,6246,88-12,50- |
| Jumlah | 32 | 100 |

*Sumber : Data yang diolah*

 Berdasarkan data tabel 4.12. dapat diketahui bahwa jawaban responden tentang pimpinan yang selalu memperhati-kan pegawainya dalam bekerja agar sesuai dengan tujuan lembaga, terdapat 15 orang atau 46,88% responden yang menjawab setuju, dan sebanyak 13 orang atau 40,62%, responden menjawab sangat setuju, kemudian responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang atau 12,50%, sedangkan responden yang menjawab kadang-kadang serta sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.

Tabel 4.13.

Distribusi jawaban responden tentang komunikasi yang terjalin antara saya dengan pimpinan bersifat dua arah

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Jawaban | Frekuensi | Persentase (%) |
| Sangat SetujuSetuju Kadang-KadangTidak SetujuSangat Tidak Setuju | 312872 | 9,3837,502521,876,25 |
| Jumlah | 32 | 100 |

*Sumber : Data yang diolah*

Berdasarkan data tebel 4.13. dapat diketahui bahwa jawaban responden tentang komunikasi yang terjalin antara saya dengan pimpinan bersifat dua arah, dimana terdapat 12 orang atau 37,50% responden menjawab setuju, responden sebanyak 8 orang atau 25%, menjawab kadang-kadang, serta responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 7 orang atau 21,87%, kemudian sebanyak 3 orang atau 9,38% responden menjawab sangat setuju, dan sebanyak 2 orang atau 6,25% responden menjawab sangat tidak setuju.

* + 1. **Kinerja Pegawai (Variabel Y)**

Untuk mengetahui kinerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur dapat diukur dengan indikator yang telah ditetapkan pada bab sebelumunya, dimana untuk kinerja pegawai diajukan delapan pertanyaan, dan setiap butir pertanyaan diberi alternatif jawaban yaitu a, b, c, d, dan e.

Berikut ini disajikan data jawaban responden terhadap keseluruhan pertanyaan mengenai kinerja pegawai (variabel Y) berdasarkan kuesioner yang telah disebarkan.

Tabel 4.14.

Distribusi jawaban responden tentang kemampuan yang saya miliki melebihi apa yang saya kerjakan sekarang

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Jawaban | Frekuensi | Persentase (%) |
| Sangat SetujuSetuju Kadang-KadangTidak SetujuSangat Tidak Setuju | 7223-- | 21,8768,759,38-- |
| Jumlah | 32 | 100 |

*Sumber : Data yang diolah*

Berdasarkan data tabel 4.14. diketahui bahwa jawaban responden tentang kemampuan yang saya miliki melebihi apa yang saya kerjakan sekarang, terdapat sebanyak 22 orang atau 68,75% responden yang menjawab setuju, yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang atau 21,87%. kemudian yang menjawab kadang-kadang sebanyak 3 orang atau 9,38%, dan responden yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.

Tabel 4.15.

Distribusi jawaban responden tentang dalam pekerjaannya pegawai memiliki kesempatan untuk memberikan kemampuan terbaik yang di milikinya

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Jawaban | Frekuensi | Persentase (%) |
| Sangat SetujuSetuju Kadang-KadangTidak SetujuSangat Tidak Setuju | 7223-- | 21,8768,759,38-- |
| Jumlah | 32 | 100 |

*Sumber : Data yang diolah*

Berdasarkan data tabel 4.15. dapat diketahui bahwa jawaban responden tentang dalam pekerjaannya pegawai memiliki kesempatan untuk memberikan kemampuan terbaik yang di milikinya, terdapat 7 orang atau 21,87% responden menjawab sangat setuju, responden sebanyak 22 orang atau 68,75% responden menjawab setuju. Kemudian sebanyak 3 orang atau 9,38% responden menjawab kadang-kadang dan responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

Tabel 4.16.

Distribusi jawaban responden tentang tekanan pekerjaan yang dialami pegawai meningkatkan kemampuan pegawai

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Jawaban | Frekuensi | Persentase (%) |
| Sangat SetujuSetuju Kadang-KadangTidak SetujuSangat Tidak Setuju | 4226-- | 12,5068,7518,75-- |
| Jumlah | 32 | 100 |

*Sumber : Data yang diolah*

Berdasarkan data tabel 4.15 diatas dapat diketahui jawaban responden tentang tekanan pekerjaan yang dialami pegawai meningkatkan kemampuan pegawai, terdapat 22 orang atau 68,75%, responden menjawab setuju, sedangkan 6 orang atau 18,75%. responden menjawab kadang-kadang. Kemudian responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang atau 12,50%, dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel 4.17.

Distribusi jawaban responden tentang pekerjaan yang ditugaskan kepada atasan mendukung pegawai untuk memiliki inisiatif-inisiatif yang bermanfaat bagi lembaga

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Jawaban | Frekuensi | Persentase (%) |
| Sangat SetujuSetuju Kadang-KadangTidak SetujuSangat Tidak Setuju | 6215-- | 18,7565,6315,62-- |
| Jumlah | 32 | 100 |

*Sumber : Data yang diolah*

Berdasarkan data pada tebel 4.17. dapat diketahui bahwa jawaban responden tentang pekerjaan yang ditugaskan kepada atasan memdukung pegawai untuk memiliki inisiatif-inisiatif yang bermanfaat bagi lembaga, terdapat 21 orang atau 65,63% respondent menjawab setuju, 6 orang atau 18,75% menjawab sangat setuju. Kemudian responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 5 orang atau 15,62% dan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak aada yang menjawab atau memilih.

Tabel 4.18.

Distribusi jawaban responden tentang sebagian inisiatif yang pernah pegawai miliki sudah pernah di implementasikan dalam lembaga

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Jawaban | Frekuensi | Persentase (%) |
| Sangat SetujuSetuju Kadang-KadangTidak SetujuSangat Tidak Setuju | 4235-- | 12,5071,8815,62-- |
| Jumlah | 32 | 100 |

*Sumber : Data yang diolah*

Berdasarkan data tabel 4.18. dapat diketahui bahwa jawaban responden tentang sebagian inisiatif yang pernah pegawai miliki sudah pernah di implementasikan dalam lembaga, terdapat 23 orang atau 71,88%, responden menjawab setuju, dan 5 orang atau 15,62%, responden menjawab kadang-kadang. Kemudian responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang atau 12,50%. dan responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada yang menjawab.

Tabel 4.19.

Distribusi jawaban responden tentang inisiatif yang sudah pegawai implementasikan memberikan pengaruh yang besar bagi lembaga

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Jawaban | Frekuensi | Persentase (%) |
| Sangat SetujuSetuju Kadang-KadangTidak SetujuSangat Tidak Setuju | 7205-- | 21,8762,5015,63-- |
| Jumlah | 32 | 100 |

*Sumber : Data yang diolah*

Berdasarkan data pada tabel 4.19. dapat diketahui bahwa jawaban responden tentang inisiatif yang sudah pegawai implementasikan memberikan pengaruh yang besar bagi lembaga, terdapat 20 orang atau 62,50%, responden menjawab setuju, sedangkan sebanyak 7 orang atau 21,87% responden menjawab sangat setuju. Kemudian responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 5 orang atau 15,63%, dan responden yang menjawab tidak setuju serta sangat tidak setuju tidak ada.

Tabel 4.20.

Distribusi jawaban responden tentang waktu yang pegawai miliki untuk mengerjakan pekerjaan adalah cukup

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Jawaban | Frekuensi | Persentase (%) |
| Sangat SetujuSetuju Kadang-KadangTidak SetujuSangat Tidak Setuju | 8195-- | 2559,3815,62-- |
| Jumlah | 32 | 100 |

*Sumber : Data yang diolah*

Berdasarkan tabel 4.20. dapat diketahui bahwa jawaban responden tentang waktu yang pegawai miliki untuk mengerjakan pekerjaan adalah cukup, terdapat 19 orang atau 59,38% responden menjawab setuju, sedangkan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang atau 25%. kemudian responden yang menjawab kadang-kadang yaitu sebanyak 5 orang atau 15,62%, serta pilihan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.

Tabel 4.21.

Distribusi jawaban responden tentang Saya tidak pernah gagal mencapai tenggat waktu yang diberikan dalam melakukan pekerjaan saya

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Jawaban | Frekuensi | Persentase (%) |
| Sangat SetujuSetuju Kadang-KadangTidak SetujuSangat Tidak Setuju | 9194-- | 28,1359,3712,50-- |
| Jumlah | 32 | 100 |

*Sumber : Data yang diolah*

Berdasarkan pada tebel 4.21. dapat dikektahui jawaban responden tentang Saya tidak pernah gagal mencapai tenggat waktu yang diberikan dalam melakukan pekerjaan saya, terdapat 19 orang atau 59,37%, responden menjawab setuju, sedangkan 9 orang atau 28,13% responden menjawab sangat setuju. Kemudian sebanyak 4 orang atau 12,50% responden menjawab kadang-kadan, dan responden yang menjawab tidak setuju serta sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.

**4.3. Analisis Dan Pembahasan**

Setelah keseluruhan data dari data yang dibutuhkan didapat dan telah di uraikan, maka pada tahap selanjutnya adalah melakukan pembahasan terhadap data-data tersebut. Interprestasi data secara keseluruhan untuk masing-masing variabel penelitian dapat dilakukan setelah terlebih dahulu melakukan analisis terhadap data tersebut, yaitu berdasarkan nilai-nilai jawaban responden. Adapun yang digunakan untuk mengklasifikasi data tersehut adalah (sugiono, 2005;108). Adapun skoring dari setiap pertanyaan yang ditentukan adalah :

1. Untuk alternatif jawaban “a” di beri skor tertinggi : 5
2. Untuk alternatif jawaban “b” di beri skor tinggi : 4
3. Untuk alternatif jawaban “c” di beri skor sedang : 3
4. Untuk alternatif jawaban “d” di beri skor rendah : 2
5. Untuk alternatif jawaban “e” di beri skor terrendah : 1

Kemudian untuk menentukan kategori jawaban responden terhadap masing-masing alternatif apakah tergolong sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah, maka dapat ditentukan kelas intervalnya dengan cara sebagai berikut ;

*skor tertinggi – skor terendah*

*banyak bilangan*

Maka diperoleh

*5 – 1*

*5*

= 0,80

Dengan demikian dapat diketahui kategori jawaban responden terhdap masing-masing variable yaitu :

1. Skor untuk kategori sangat tinggi = 4,21 – 5,00
2. Skor untuk kategori tinggi = 3,41 – 4,20
3. Skor untuk kategori sedang = 2,61 – 3,40
4. Skor untuk kategori rendah = 1,81 – 2,60
5. Skor untuk kategori sanagat rendah = 1,00 – 1,80

Untuk menentukan jawaban responden tergolong sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah, maka jawaban responden akan ditentukan rata-ratanya dengan membagi jumlah pertanyaan, dan dari hasil pembagian tersebut akan dapat diketkahui jawaban responden termasuk kategori mana.

* + 1. **Gaya Kepemimpinan (variabel X)**

Untuk melihat gaya kepemimpinan pada kantor UPT. Pencegahan Penanggulaangan Kebakaran kabupaten kutai Timur maka dibutuhkan pengkategorian jawaban responden mengenai gaya kepemimpinan sebagaimana yang terdapat pada tabel 5.1. dibawah ini :

Tabel 5.1 : Distribusi frekuensi klasifikasi jawaban responden mengenai gaya kepemimpinan pada kantor Dinas Pekerjaan Umum kabupaten kutai Timur

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Nilai Jawaban | Kategori  | Frekuensi | Persentase (%) |
| 4,21 – 5,003,41 – 4,202,61 – 3,401,81 – 2,601,00 – 1,80 | Sangat tinggiTinggiSedangRendahSangat rendah | 4253-- | 12,5078,139,37-- |
| Jumlah |  | 32 | 100 |

*Sumber : Data yang diolah*

Berdasarkan tabel klasifikasi data (tabel 5.1) diatas dapat diketahui jawaban responden berada pada kategori tinggi yaitu sebesar 25 orang (78,13%), dan kategori sangat tinggi yaitu sebanyak 4 orang (12,50%), kemudian untuk kategori sedang sebesar 3 orang atau (9,37%), sedangkan untuk kategori rendah dan sangat rendah tidak ada.

Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan pada kantor UPT. Pencegahan Penanggulangan Kebakaran Dinas Pekerjaan Umum kabupaten kutai Timur berada pada kategori tinggi, hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan pada kantor dinas kependudukan dan catatan sipil kabupaten kutai barat sudah baik.

* + 1. **Kinerja Pegawai (varaiabel Y)**

Tabel 5.2 : Distribusi frekuensi klasifikasi jawaban responden mengenai kinerja pegawai kantor Dinas Pekerjaan Umum kabupaten kutai Timur

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Nilai Jawaban | Kategori  | Frekuensi | Persentase (%) |
| 4,21 – 5,003,41 – 4,202,61 – 3,401,81 – 2,601,00 – 1,80 | Sangat tinggiTinggiSedangRendahSangat rendah | 6242-- | 18,75756,25-- |
| Jumlah |  | 32 | 100 |

*Sumber :SSumber : Data yang diolah*

Berdasarkan tabel klasifikasi data (tabel 5.2) diatas dapat diketahui jawaban responden berada pada kategori tinggi yaitu sebesar 24 orang (75%), dan kategori sangat tinggi yaitu sebanyak 6 orang (18,75%), kemudian untuk kategori sedang, sebanyak 2 orang (6,25%), sedangkan untuk kategori rendah dan sangat rendah tidak ada.

Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada kantor UPT> Pencegahan Penanggulangan Kebakaran Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur berada pada kategori tinggi, dan kinerjanya sudah bagus, sesuai dengan jawaban yang diberikan oleh mayoritas responden.

* 1. **Analisa Data**

Sebelum dilakukan analisis terhadap data primer maka perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner yang dipakai dalam penelitian ini. Pengujian instrumen dalam penelitian ini diujicobakan pada 32 responden. Hasil ujicoba instrumen dapat dijelaskan pada uraian di bawah ini.

1. **Uji Validitas**
	1. **Uji Validitas Gaya Kepemimpinan**

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur dapat mengungkapkan ketepatan gejala yang dapat diukur. Validitas alat ukur dicari dengan menguji korelasi antara skor butir dengan skor faktor yang diperoleh dari jawaban terhadap kuesioner. Korelasi antara skor pertanyaan dengan skor totalnya signifikan. Hal ini ditunjukkan oleh ukuran statistik tertentu yaitu angka korelasi. Angka korelasi yang diperoleh harus lebih besar dari *critical value* yang diisyaratkan. Teknik pengukuran yang digunakan adalah teknik *Product Moment* dari Pearson.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Butir | rhitung | rtabel | Keterangan |
| Gaya Kepemimpinan | 123456789 | 0,4830,6160,3590,6800,4810,6010,3910,6910,443 | 0,3490,3490,3490,3490,3490,3490,3490,3490,349 | ValidValid Valid Valid ValidValid Valid Valid Valid |

Tabel 5.3 : Rangkuman Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

*Sumber : Data primer yang diolah*

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 5.3, maka dapat dikemukakan bahwa hasil uji rhitung pada setiap item pertanyaan lebih besar daripada rtabel. Dengan demikian, semua item pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner gaya kepemimpinan adalah valid.

* 1. **Uji Validitas Kinerja Pegawai**

Tabel 5.4 : Rangkuman Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Butir | rhitung | rtabel | Keterangan |
| Kinerja Pegawai | 12345678 | 0,7710,6250,5580,6070,6900,7060,6750,769 | 0,3490,3490,3490,3490,3490,3490,3490,349 | ValidValid Valid ValidValidValidValidValid |

*Sumber : Data primer yang diolah*

Berdasarkan hasil pengolahan data tabel 5.4, maka dapat dikemukakan bahwa hasil uji rhitung pada setiap item pertanyaan lebih besar daripada rtabel. Dengan demikian, semua item pertanyaan yang digunakan dalam kinerja pegawai adalah valid.

1. **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur dapat digunakan, dipercaya, dan diandalkan untuk meneliti suatu obyek. Dalam penelitian ini, dilakukan uji reliabilitas terhadap kuesioner dengan mengetahui sejauh mana kuesioner tersebut dapat digunakan, dipercaya, dan diandalkan.

Teknik yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah *Alpha Cronbach*. Kuesioner dapat dikatakan reliabel jika mempunyai koefisien korelasi lebih dari 0,6. Hasil yang diperoleh dari uji reliabilitas terhadap kuesioner pada masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 5.5 : Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | KoefisienAlpha | CriticalValue | Keterangan |
| Gaya KepemimpinanKinerja Pegawai | 0,7220,767 | 0,60,6 | ReliabelReliabel  |

*Sumber : Data primer yang diolah*

Berdasarkan perhitungkan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, hasil perhitungan terhadap variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,722, dan variabel kinerja pegawai sebesar 0,767. Dari hasil tersebut terlihat bahwa reliabilitas masing-masing variabel menunjukkan angka yang lebih besar dari 0,6 maka kuesioner dinyatakan reliabel.

* 1. **Pengujian hipotesis**
1. **Analisis Regresi**

Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini, yang mana penulis menggunakan persamaan *Regresi Linier,* dimana untuk mengetahui adanya pengaruh antara dua variabel maka digunakan analisis regresi dengan menggunakan program SPSS For Windows ver. 17.

Tabel 5.6 : Regresi Dengan Menggunakan Program Spss For Windows Ver. 17

COEFFICIENTSa

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | UnstandardizedCoef f icients | StandardizedCoef f icients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 (Constant)Gaya Kepemimpinan | 28.774.104 | 4.617.127 | .127 | 6.2322.813 | .000.423 |

a. Dependent Variable: Y (Kinerja Pegawai)

*Sumber : Pengolahan data dengan SPSS for windows ver. 17*

Dari tabel perhitungan dengan menggunakan program SPSS for windows ver. 17 tersebut diatas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

Y = 28,774+ 0,104 X

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

a = 28,774 artinya bahwa jika gaya kepemimpinan nilainya adalah 0, maka kinerja pegawai (Y) nilainya adalah sebesar 28,774.

b1 = 0,104 artinya bahwa, jika gaya kepemimpinan mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,258, dengan asumsi variabel independent lain nilainya tetap.

1. **Uji t Hitung**

Tingkat signifikan Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X), terhadap Kinerja Pegawai (Y) (variabel terikat) dapat dihitung dengan rumus distribusi student’s test menurut Sugiyono (2000:150) dengan bantuan program SPSS for windows ver.17.

TABEL 5.7 : Coefficients T Hitung Dengan Program Spss For Windows Ver.17

Coefficients

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | UnstandardizedCoef f icients | StandardizedCoef f icients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 (Constant)Gaya Kepemimpinan | 28.774.104 | 4.617.127 | .127 | 6.2322.813 | .000.423 |

1. Dependent Variabel : Keputusan Pembelian

*Sumber : Pengolahan data dengan SPSS for windows ver. 17*

Dari hasil perhitungan t hitung yang talah dilakukan dengan bantuan program SPSS for windows ver. 17. Maka dapat diketahui bahwa besar thitung untuk gaya kepemimpinan (X) adalah 2.813. dari hasil tersebut kalau dibandingkan dengan ttable maka didapat thitung > ttabel (2.813 > 1.694).

1. **Uji Koefisien Determinan (r2)**

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan (variabel bebas (x)) terhadap kinerja pegawai (variabel terikat (Y)) dapat dihitung dengan rumus Koefisiensi Determinan, dengan bantuan program SPSS for windows ver.17.

Tabel 5.8 : Koefisiensi Determinasi Model Summary dengan program SPSS for windows ver.17

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1  | .747a | .558 | .611 | 1.190 |

1. Predictors ; (Constant), Gaya Kepemimpinan

Dari hasil perhitunggan koefisiensi determinasi dengan bantuan program SPSS for windows ver.17, maka didapat R Square atau r2 sebesar 55.8%. Sehingga berdasarkan data tersebut, dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas kependudukan dan catatan sipil kabupaten kutai barat adalah sebesar 55.8%, dan sebesar 44,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diperhitungkan dalam penelitian ini.

* 1. **Interprestasi Data**

Setelah seluruh data yang diperoleh dalam penelitian diuraikan, maka pada tahap selanjutnya akan dilakukan pembahasan data yang telah diuraikan diatas. Interpretasi data secara keseluruhan untuk masing-masing variabel penelitian dapat dilakukan setelah terlebih dahulu diklasifikasikan, yang berdasarkan nilai-nilai yang diperoleh dari responden.

Berdasdarkan klasifikasi yang telah ditentukan, maka keseluruh-an data yang diperoleh dari responden untuk masing-masing variabel penelitian dapat didistribusikan sebagai berikut ;

1. **Gaya Kepemimpinan Pada kantor UPT. Pencegahan Penanggualangan Kebakaran Dinas Pekerjaan Umum** **Kabupaten Kutai Timur**

Kesuksesan organisasi banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, dimana salah satunya faktor gaya kepemimpinan, yang akan berfungsi sebagai kekuatan, penggerak dalam pencapaian tujuan, sebagian dari berbagai organisasi memiliki anggota atau pegawai yang banyak dan juga aktif dalam setiap kegiatan atau tugas yang dilaksanakan oleh organisasi/lembaga. Apabila sebuah organisasi/lembaga memiliki anggota atau pegawai yang banyak dan masih aktif itu merupakan bukti organisasi/lembaga yang sukses dalam memfungsikan budaya organisasi sebagai perekat di dalam kegiatan organisasi setiap harinya, pengikat kekompakan antara individu dalam organisasi/lembaga dan begitu juga sebaliknya.

Organisasi/lembaga membutuhkan sebuah tim yang kompak, handal dan mempunyai rasa memiliki yang tinggi kepada organisasi/lembaga dan hal yang seperti itulah yang diinginkan oleh para pimpinan pada setiap organisasi/lembaga. Pada kelangsungan pelasanaan program pimpinan berkewajiban untuk memperhatikan kondisi para pegawai sekaligus sebagai pengurus yang baik dari segi kemajemukannya maupun pada perkembangan atau perubahan nilai-nilai pada setiap pegawai yang otomatis akan mempengaruhi perkembangan nilai pada organisasi/lembaga.

Pemimpin yang baik harus bisa menciptakan gaya kepemimpinan yang dapat diterima oleh bawahannya dengan baik dan benar, agar bisa dipakai di dalam menjalankan tugas atau kerja oleh pegawai. Gaya kepemimpinan yang berhubungan langsung dengan pegawai antara lain selalu kreatif dalam berinisiatif pada organisasi. Untuk mengukur gaya kepemimpinan penulis menggunakan tiga kategori gaya kepemimpinan yang dituangkan pada angket yang disebarkan kepada pegawai kantor UPT. Pencegahan Penanggulangan Kebakaran Dinas Pekerjaan Umum kabupaten kutai Timur, yaitu pertanyaan pada tipe gaya kepemimpinan tipe otokrasi, pada kantor UPT. Pencegahan Penanggulangan Kebakaran Dinas Pekerjaan Umum kabupaten kutai Timur.

Berdasarkan jawaban responden tentang tipe otokrasi terhadap pertanyaan tentang pimpinan yang memutuskan tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana untuk menjalakannya terdapat 21 orang (65.53%) responden yang menjawab setuju (tabel 4.5). Berarti dapat dinilai bahwa mayoritas pegawai setuju bahwa pimpinan yang memutuskan apa yang harus dilakukan dan bagaimana menjalankanya, sehingga pegawai dapat melaksanakan tugas organisasi/ lembaga dengan baik.

Sebagaimana yang dapat dilihat pada prosentase jawaban responden yang menyatakan setuju tentang keputusan pimpinan bersifat mutlak dan tidak disanggah sebanyak 15 orang (46.87%) (tabel 4.6).

Komunikasi yang terjadi di kantor UPT. Pencegahan Penanggulangan Kebakaran Dinas Pekerjaan Umum kabupaten kutai Timur terjalin hanya satu arah. Hal ini dapat dilihat berdasarkan presentese jawaban responden yaitu 23 (71.88 (tabel 4.7). Berdasarkan tabel 4.8 diketahui bahwa presentase jawaban responden yang berkaitan dengan pemberian kebebasan untuk mengatur diri sendiri dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 20 responden (62.50%).

Pemberian kesempatan kepada pegawai untuk mengambil keputusan yang relevan yang dilakukan pimpinan berarti pimpinan sangat percaya kepaada bawahannya . Hal ini sebagaimana yang terlihat pada presentase jabawan responden tentang pemberian kesempatan kepada pegawai untuk mengambil keputusan yang relevan yaitu sebesar 46.87% dari jumlah responden menyatakan setuju (tabel 4.9). Berkaitan dengan hal tersebut pula dapat dinilai bahwa pimpinan kantor UPT. Pencegahan Penanggulangan Kebakaran Dinas Pekerjaan Umum kabupaten kutai Timur memberikan kebebasan kepada bawahannya untuk memberikan saran serta ide-ide, hal ini dapat telihat pada jawaban resonden sebesar 62.50%, dari responden menjawab sangat setuju (tabel 4.11).

Control yang dilakukan pimpinan kantor UPT> Pencegahan Penanggulangan Kebakaran Dinas Pekerjaan Umum kabupaten kutai Timur terhadap pegawai dalam menjalankan tugasnya telah. Hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden pada tabel 4.12 yang mengenai pimpinan yang memperhatikan bawahan dalam menjalankan tugas agar sesuai dengan tujuan lembaga pada kantor UPT. Pencegahan Penanggulangan Kebakaran Dinas Pekerjaan Umum kabupaten kutai Timur sebanyak 46.88% responden menjawab setuju.

1. **Kinerja Pegawai Pada Kantor UPT. Pencegahan Penanggulangan Kebakaran Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur**

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi/lembaga dalam rangka mencapai tujuan oerganisasi pada periode waktu tertentu, keberasilah sebuah organsasi adalah ketika kinerja para pegawai sudah mencapai tingkat maksimal.

Dalam hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada kantor UPT> Pencegahan Penanggulangan Kebakaran Dinas Pekerjaan Umum kabupaten kutai Timur sudah bagus, sesuai dengan jawaban yang diberikan oleh responden. Kinerja pegawai pada kantor dinas Pekerjaan Umum kebupaten kutai Timur dapat diukur dengan indikator sebagai berikut ; kemampuan, inisiatif dan ketepatan waktu.

Melihat pada tabel 4.14. maka dapat dinilai bahwa pegawai pada kantor dinas kependudukan dan catatan sipil kabupaten kutai barat telah berusaha melakukan tugasnya dengan baik. Hal ini sebagaimana presentase jawaban responden sebanyak 68.75% dari jumlah responden yang menyatakan setuju kemampuan yang dimiliki pegawai melebihi kemampuan yang dikerjakan.

Prestasi pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum kabupaten kutai Timur yang dinilai dengan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya (tabel 4.15), Hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden yang mana 68.75%, menyatakan pegawai mempunyai kesempatan untuk memberikan kemampuan terbaik yang dimiliki. 22 responden menjawab setuju.

Inisiatif-inisiatif pegawai sangat dibutuhkan bagi lembaga, dengan pegawai yang selalu memiliki inisiat yang positif maka lembaga dapat maksimal dalam tugas-tugasnya. Sebagaimana dapat dilihat pada persentase jawaban responden yang sebesar 65.63% yang menjawab setuju, bahwa pekerjaan yang diberikan atasan mendukung pegawai untuk memiliki inisiatif yang bermanfaat bagi lembaga (tabel 4.17).

Inisiatif-inisiatif yang sudah diberikan oleh pegawai sangat memberikan pengaruh yang besar bagi lembaga, Sebagaimana persentase jawaban responden sebesar 62.50%, menyatakan setuju bahwa inisiatif yang sudah pegawai di implementasikan memberikan pengaruh yang besar bagi lembaga(tabel 4.19). hal ini mengartika bahwa pegawai telah berusaha memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya.

Para pegawai pada kantor dinas kependudukan dan catatan sipil kabupaten kutai barat dalam melaksanakan tugasnya telah mampu m. Hal ini dapat dienyelesaikan dengan tepat waktu, ini dikarenakan waktu yang diberikan untuk menyelasaikan tugas sangat cukup, terlihat dengan persentase jawaban responden yaitu sebesar 59.38%, dari jumlahseluruh responden menyatakan setuju waktu yang pegawai miliki untuk mengerjakan pekerjaan adalah cukup (tabel 4.20).

Kecukupan waktu yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan tugas sangat dirasakan oleh pegawai, ini terbukti pegawai tidak pernah gagal dalam mencapai tenggat waktu yang diberikan dalam melakukan pekerjaan terlihat dengan persentase jawaban responden yaitu sebesar 59.37% responden menjawab setuju (tabel 4.21).

1. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor UPT. Pencegahan Penanggulangan Kebakaran Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur**

Berdasarkan penghitungan dengan menggunakan rumus koefisiensi *korelasi product moment pearson,*  yang diolah dengan bantuan program SPSS for windows ver.17, antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum kabupaten kutai Timur maka didapat hasil r sebesar 0.747. untuk menetukan taraf signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor UPT. Pencegahan Penanggulangan Kebakaran Dinas Pekerjaan Umum kabupaten kutai Timur, maka harus dilakukan perbandingan antara r yang diperoleh melalui perhitungan koefisiensi *korelasi product moment pearson* dengan r pada tabel, yaitu taraf (α) 5%, dengan N = 32, diperoleh nilai r tabel sebesar 0.349.

Maka dapat diketahui bahwa r hitung lebih besar dari r tabel (0.747 > 0.349). dengan demikian dapat disimpulkan bahwa “Ada pengaruh yang positif antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor UPT. Pencegahan Penanggulangan Kebakaran Dinas Pekerjaan Umum kabupaten kutai Timur”, ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan maka semakin baik pula kinerja pegawai pada kantor UPT. Pencegahan Penanggulangan Kebakaran Dinas Pekerjaan Umum kabupaten kutai Timur.

Dengan kata lain apabila salah satu variabel terjadi peningkatan maka variabel yang berkorelasi juga mengalami peningkata, begitu juga sebaliknya, apabila salah satu variabel terjadi penurunan maka variabel yang berkorelasi juga mengalami penurunan.

Dari hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor UPT. Pencegahan Penanggulangan Kebakaran Dinas Pekerjaan Umum kabupaten kutai Timur adalah sebesar 55.8% dan sebesar 44.2% dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diperhitungkan dalam penelitian ini.

**V. PENUTUP**

**5.1. Kesimpulan**

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor UPT. Penvegahan penanggulangan Kebakaran Dinas Pekerjaan Umum kabupaten kutai Timur. Penelitian ini melibatkan seluruh pegawai kantor. Dimana lebih besar respondennya berjenis kelamin pria 56.25% dan perempuan 43.75%, Usia responden paling banyak 37.50% berusiaantara 31–40 tahun. Mayoritas responden berpendidikan sarjana (S1) sebesar53.12%, masaresponden bekerja sebagai pegawai negeri sipil mayoritas 43.75% dengan masa–10 tahun.

Pimpinan kantor UPT. Pencegahan Penanggualangan Kebakaran Dinas Pekerjaan Umum kabupaten kutai Timur lebih dominan pada gaya kepemimpinan otokrasi. Secara parsial gaya kepemimpinan yaitu kepemimpinan tipe otokrasi mempunyai pengaruh yang positif dan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini berarti gaya kepemimpinan memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Dengan demikian penelitian ini membantu pimpinan/kepalakantor dalam memahami apa saja hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja para pegawai pada kantor UPT. Pencegahan Penanggulangan Kebakaran Dinas Pekerjaan Umum kabupaten kutai Timur.

**5.2. Saran**

Penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan dan saran bagi penelitian yang akan datang,antara lain:

1. Penelitian ini mempunyai responden penelitian yang bersifat terbatas, yaitu hanya menggunakan 32 responden. Penelitian yang akan dating tentang topic ini diharapkan menggunakan sampel yang lebih banyak dan tidak hanya menggunakan satu objek saja tetapi bias menambah dan membandingkan dua objek organisasi atau lebih serta intansi pemerintah lainnya untuk mendapatkan suatu pola pengembangan sumber daya manusia yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

2. Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan gaya kepemimpinan lain sebagai pembanding sehingga dapat ditemukan gaya kepemimpinan yang sebenarnya berlaku pada objek yang akan diteliti dan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. Daftar pertanyaan yang diajukan peneliti bersifat *self-report*, yaitu melalui kuisioner. Sehingga memungkinkan terjadinya penyimpangan *.*Dan untuk penelitian selanjutnya, peneliti menyarankan untuk menggunakan metode wawancara dan metode lain di samping kuisoner agar dapat memperoleh jawaban akurat dan pasti responden.

**BIBLIOGRAFI**

Algifari. 2000. *Analisis: Teori dan Kasus Solusi*. BPFE. Yogyakarta.

Anikmah, 2008. “ *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan” (Survey Pada PT. Jati Agung Arsitama Grogol Sukoharjo)***.** Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah, Surakarta.

Antanokis, John. 2006. Leadership : What is it and How it is Implicated in Strategic Change.*International Journal of Management Cases*, Departmen of Management, University Lausanne, Switzerland.

Arikunto, Suharsmi, 1991, *“Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek”*. Jakarta, Rineka Cipta.

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek.* Jakarta ; Rineka Cipta.

Armstrong, Michael. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia: A Handbook Of Human Resource Management*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.

Armstrong, Michael. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia: A Handbook Of Human Resource Management*. PT Elex Media Komputindo. Jakarta.

Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta : PT Rineka Cipta

Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen. Edisi 2*. BP Universitas Diponegoro. Semarang.

Fey, Carl F & Denison, Daniel R. 2003. Organizational Culture and Effectiveness. *Organization Science*, Vol. 14, No. 6, November–December 2003, Stockholm School of Economics, P.O. Box 6501, S-11383 Stockholm, Sweden International Institute for Management Development, Chemin de Bellerive 23, Lausanne, Switzerland

Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.

Ghirmai T Kefela. 2010. Undestanding Organizational Culture and Leadership Enhance Efficiency and Productivity. *Pm World Today – Features Paper*– January 2010, Vol XII, Issue I. Published in PM World Today

Glasser & Associates, Inc.1984. The Organizational Culture survey

Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Edisi 2*. BPFE. Yogyakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.

Nimran, 2004. “Kepemimpinan Transformasional dan Kharismatik Terhadap Perilaku Kerja dan Kinerja Karyawan”*. Usahawan* No. 01 TH XXXV Januari 2004. Jakarta.

Robbins, stephen P. 2001. *Perilaku organisasi*. Jakarta : Prehalindo.

Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. 2005. *Manajemen.* PT INDEKS Kelompok Gramedia. Jakarta.

Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi, terj. Drs. Benyamin Molan, ed, 10*. Jakarta : PT Index Kelompok Gramedia.

Rivai, veithzal. 2003. *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Rivai, Veithzal. 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Rivai, H.A dan Pramusinto. 2005. *Kajian Bisnis Vol 13, No. 3: Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasional, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Individual.* STIE Widya Wiwaha. Yogyakarta.

Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan.* PT RAJAGRAFINDO PERSADA. Jakarta.

Rivai, H.A. 2007. “Dampak Organizational Justice dan perilaku Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”*. Jurnal Manajemen Bung Hatta*, Vol.2,No 1, Januari 2007, Padang.

Sari, Rika Puspita. 2007. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Outcomenya (Studi kasus : Koperasi Keluarga Besar Semen Padan.* Padang : Fakultas Ekonomi Universitas Andalas.

Sedarmayanti.1999. Restrukturisasa Dan Pemberdayaan Organisasi Untuk Menghadapi Dinamika Perubahan Lingkungan.

Siagian, S.P. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bumi Aksara. Jakarta

Siagian, Sondong. P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT Rineka Cipta. Jakarta.

Sinaga, Prima Nugraha S. 2009. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi Sumatera Utara*. Medan : Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sumatera Utara.

Suranta, Sri. 2002. Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis. *Empirika*.Vol 15.

1. Alumni Fisipol Untag 1945 Samarinda [↑](#footnote-ref-2)