Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Pegawai Dalam Kelurahan Gunung Kelua

Samarinda Ulu

**JOAN GLARYSILVIA TIRKAAMIANA[[1]](#footnote-2)**

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi kepemimpinan Lurah Telah diterapkan dalam setiap kegiatan, untuk mempelajari faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan Lurah Leaders untuk mendapatkan sikap yang baik dari para pelaku kelurahan di Kelua Kelurahan Samarinda Ulu, dan untuk menganalisa Pengaruh gaya kepemimpinan ini terhadapnya. Kinerja bawahan. Penelitian ini menggabungkan dua pendekatan, pendekatan kuantitatif (metode survei) dan pendekatan kualitatif. Penelitian ini dilakukan di Kelurahan Gunung Kelua Samarinda Ulu, Kabupaten Samarinda. Berdasarkan pendanaan penelitian ini menunjukkan, gaya kepemimpinan dominan yang digunakan oleh Lurah adalah gaya kepemimpinan konsultatif dan gaya kepemimpinan Directive partisipatif dan gaya kepemimpinan delegatif Juga digunakan dalam kegiatan yang dipilih. Faktor-faktor Kepemimpinan di kelurahan kelua kelua adalah karakteristik pemimpin, karakteristik bawahan, dan situasi dalam organisasi. Kinerja kelurahan desa cukup tinggi, 75% bawahan memiliki kinerja kerja yang tinggi. Penerapan berbagai gaya kepemimpinan, terutama gaya konsultatif dan partisipatif, berpengaruh secara efektif terhadap kinerja bawahan, sehingga menghasilkan kinerja kerja yang tinggi, baik dalam penerapan tugas internal dan pengabdian masyarakat.

***Kata kunci: Gaya Kepemimpinan,Kinerja bawahan***

# I.PENDAHULUAN

Setiap manusia sebagai individu dan makhluk sosial, mewujudkan kehidupannya sebagai usaha mengaktualisasikan atau merealisasikan dirinya untuk menemukan dan mengembangkan jati dirinya masing-masing. Untuk itu bagi setiap individu diperlukan berbagai bantuan atau kerja sama dari individu lain. Dalam keadaan seperti itu, manusia berusaha mengatur kebersamaannya, baik dalam bentuk kelompok kecil maupun besar. Pengaturan itu di satu pihak bermaksud untuk melindungi hak asasi setiap individu. Untuk mengendalikan kehidupan berkelompok dan bahkan kehidupan bermasyarakat dalam arti luas,

selalu diperlukan seorang atau lebih yang menjadi pemimpin.

 Kepemimpinan merupakan gejala universal yang terdapat dalam kehidupan kolektif. Kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam kehidupan organisasi maupun berkelompok. Untuk mencapai tujuan bersama, manusia di dalam organisasi perlu membina kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari pemimpinnya. Dengan pengendalian tersebut, perbedaan keinginan, kehendak, kemauan, perasaan, kebutuhan dan lain-lain dipertemukan untuk digerakkan kearah yang sama.

#  II. PERMASALAHAN

Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Gunung Kelua

**III. KERANGKA DASAR TEORI**

# Kepemimpinan

Kepimpinan adalah kemampuan tiap pimpinan di dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya sedemikian rupa sehingga para bawahannya bekerja dengan gairah, bersedia bekerjasama dan mempunyai disiplin tinggi, dimana para bawahan diikat dalam kelompok secara bersama-sama dan mendorong mereka ke suatu tujuan tertentu (Kerlinger dan Padhazur, 1987).

# Gaya kepemimpinan

Gaya kepepimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain seperti yang ia lihat (Thoha, 1993). Kebanyakan orang menganggap gaya kepemimpinan merupakan tipe kepemimpinan. Hal ini antara lain dinyatakan oleh Siagian (2003) bahwa gaya kepemimpinan seseorang adalah identik dengan tipe kepemimpinan orang yang bersangkutan. Artinya, untuk kepentingan pembahasan, istilah tipe dan gaya kepemimpinan dipandang sebagai sinonim. Secara relatif ada tiga macam gaya kepemimpinan yang berbeda, yaitu otokratis, demokratis dan *laissez-faire*, yang semuanya mempunyai kelemahan-kelemahan dan kelebihan.

# Kinerja Pegawai

Sedarmayanti (2001) mendefinisikan kinerja sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, atau hasil kerja atau unjuk kerja atau penampilan kerja. Pengertian kinerja tersebut menunjukkan bagaimana seorang pekerja dalam menjalankan pekerjaannya.

## IV. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode deskriptif verifikatif tersebut digunakan untuk menguji serta menguji teori dengan pengujian suatu hipotesis apakah diterima atau ditolak.

 Menurut Sugiyono (2014:3) mendefinisikan metode penelitian sebagai

berikut:

“Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif.

## Teknik Analisa Data

Menurut Sugiyono (2014:13) mendefinisikan metode penelitian kuantitatif sebagai berikut:

“Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

## Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kasual satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Adapun persamaan umum regresi linier sederhana dalam Sugiyono (2003) adalah : **Y = a + b X** y = Variabel dependen, dalam hal ini adalah kinerja pegawai a = satuan bilanagan yang merupakan nilai Y jika X = 0/ konstanta b = koefisien regresi

X = Variabel independen,gaya kepemimpinan

Sedangkan untuk kepentingan pengujian hipotesis penelitian, maka penulis menggunakan uji t sebagai perangkatnya. Pada tahapan ini r empiris yang dihasilkan diuji dengan uji- t dengan rumus sebagai berikut :



Dimana :

t : Uji- t r : Koefisien Korelasi

 n : Jumlah Pengamatan (Sampel)

 Harga t hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan harga t tabel. Untuk tingkat kesalahan 5% dengan derajat (dk) = n – 2. Dengan hipotesis : Ha diterima, apabila t htung lebih lebih besar dari t tabel, yang berarti hubungan kedua variabel signifikan (mempunyai keberartian). Ho diterima, apabila t hitung lebih kecil dari t tabel, yang berarti hubungan kedua variabel tidak signifikan (tidak mempunyai keberartian)

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sebelum peneliti menyajikan data hasil penelitian, terlebih dahulu mengumpulkan data-data dari masing-masing variable untuk dijabarkan lagi kedalam bentuk kuisioner yang mana jawaban dari setiap responden diberikan nilai atau skor sesuai dengan tingkatnya.

Pada bab ini penulis akan menyajikan data dari hasil penelitian di lapangan, khususnya yang berkaitan dengan kedua variabel di dalam penelitian ini, yaitu variabel profesionalisme kerja pegawai serta variabel kualitas pelayanan publik Pada Kantor Kecamatan Sungai Kunjang Samarinda.

 Seperti telah dijelaskan pada bab sebelumnya bahwa metode pengumpulan data yang diandalkan di dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan angket/daftar pertanyaan kepada semua responden. Jawaban terhadap pertanyaan yang disajikan pada angket tersebut telah ditentukan sedemikian rupa mengikuti pedoman yang ada pada skala likert. Sebagaimana dijelaskan pada bab terdahulu bahwa jawaban setiap pertanyaan di dalam angket menggunakan skala 5 (lima) dengan jenjang sebagai berikut :

* jika responden menjawab a, diberi skor 5
* jika responden menjawab b, diberi skor 4
* jika responden menjawab c, diberi skor 3
* jika responden menjawab d, diberi skor 2
* jika responden menjawab e, diberi skor 1

Analisis dilakukan dengan menggunakan program aplikasi SPSS 23. For Windows. Untuk mengetahui pengaruh antara variabel X dan Y di atas disajikan analisis regresi linier sederhana pada tabel berikut ini.

### Model Summaryb

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model  | R  | R Square  | Adjusted R Square  | Std. Error of the Estimate  |  | Change Statistics  |  |
| R Square Change  | F Change  | df1  | df2  | Sig. F Change  |
| 1  | .763a | .583  | .551  | .49380  | .583  | 18.168  | 1  | 13  | .001  |

1. Predictors: (Constant), Gaya kepimpinan
2. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil analisis seperti yang ditampilkan Tabel di atas (Tabel Model Summary) diketahui bahwa korelasi parsial antara gaya kepimpinan dan kinerja pegawai dengan korelasi *Analisis Regresi Linier Sederhan.* Hasil korelasi parsial didapat nilai r hitung sebesar 0,763%. Nilai korelasi ini tergolong sedang (> 0,583) dan memiliki nilai positif sehingga dapat dikatakan pola hubungan antara gaya kepimpinan dan kinerja pegawai adalah searah. Artinya, semakin tinggi profesionalisme pegawai maka akan semakin tinggi kualitas pelayanan publik, begitu pula sebaliknya, semakin rendah gaya kepimpinan maka semakin lemahkinerja pegawai. Koefisien determinasinya (KD) menunjukkan nilai sebesar 0,763. atau sebesar 76,30% (dibulatkan 80%) dari hasil (r2 x 100%). Artinya variasi perubahan gaya kepemimpinan dipengaruhi oleh kinerja pegawai sebesar 60% dan sisanya 40% dipengaruhi faktor lain selain kualitas semangat kerja

### ANOVAa

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model  |  | Sum of Squares  | Df  | Mean Square  | F  | Sig.  |
| 1  | Regression Residual Total  | 4.430  | 1  | 4.430  | 18.168  | .001b |
| 3.170  | 13  | .244  |  |  |
| 7.600  | 14  |  |  |  |

1. Dependent Variable: Kinerja pegawai
2. Predictors: (Constant), Gaya kepimpinan

Bagian ini menampilkan hasil pengujian koefisien determinasi. Hasil pengujian tersebut ditemukan harga F hitung sebesar 418.168 dengan sig = 0,01 Oleh karena nilai sig. < 0,05 maka Ho (p = 0) ditolak yang artinya pengaruh kinerja pegawai terhadap gaya kepemimpinan.

### Coefficientsa

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model  |  | Unstandardized Coefficients  | Standardized Coefficients  | t  | Sig.  |
| B  | Std. Error  | Beta  |
| 1  | (Constant) Gaya kepimpinan  | 4.282  | 1.675  |  | 2.556  | .024  |
| .568  | .133  | .763  | 4.262  | .001  |

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Dari Tabel Coefficients diperoleh persamaan : Y = 3.734 + 766 X Konstanta sebesar 3.734 menyatakan bahwa persamaan regresi tersebut di atas menunjukkan bahwa X berpengaruh terhadap Y dengan penjelasan sebagai

berikut:

1. Nilai konstanta persamaan di atas adalah sebesar 3.734 angka tersebut menunjukkan pengembangn sumber daya manusia (X) yang diperoleh jika variabel kinerja pegawai (Y) diabaikan.
2. Nilai B sebesar 0,766 dengan menunjukkan bahwa ada pengaruh pengembangan sumber daya (X) terhadap kinerja pegawai (Y), yang bermakna bahwa bila variabel pengembangan sumber daya manusia (X) meningkat maka akan mendorong kinerja pegawai sebesar 0,766 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap konstan.

 Dari hasil koefisien regresi sederhana yang telah dijelaskan pada uraian di atas bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara parsial selanjutnya pada koefisien determinasi yang intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependennya. Nilai koefisien yang mendekati satu berarti variabel independennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen hasil

perhitungan koefisien determinasi penelitian ini.

### Hasil uji -T Coefficientsa

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model  |  | Unstandardized Coefficients  | Standardized Coefficients  | t  | Sig.  |
| B  | Std. Error  | Beta  |
| 1  | (Constant) Gaya kepimpinan  | 4.282  | 1.675  |  | 2.556  | .024  |
| .568  | .133  | .763  | 4.262  | .001  |

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

## Pengujian Hipotesis

Dari hasil perhitungan didapat kesimpulan bahwa Gaya kepemimpinan

(X) memiliki hubungan yang siginifikan dengan kinerja pegawai. Hasil uji t (Tabel Coefficients) diperoleh nilai t hitung sebesar 4.262. Sedangkan statistik tabel (t tabel) diperoleh dari Tabel t (terlampir) sebesar 2.556 artinya t hitung > t tabel (4.282 > 2.556 ). Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa, variabel terikat Gaya kepemimpinan (X) secara parsial memiliki hubungan **positif dan signifikan** terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang dirumuskan di dalam penelitian ini yaitu: “Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengaruh gaya kepimpinan terhadap kinerja pegawai di kantor kelurahan Gunung Kelua

Samarinda Ulu dapat dibuktikan kebenarannya”

**VI.PENUTUP**

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil studi dan analisis yang telah dilakukan, dapat dikemukakan beberapa butir pokok kesimpulan sebagai berikut.

1. Gaya kepemimpinan yang dominan digunakan Lurah berkaitan dengan kegiatan di Kelurahan adalah gaya kepemimpian konsultatif, dan kemudian menyusul gaya kepemimpinan partisipatif.

Pada kegiatan-kegiatan tertentu juga diterapkan gaya kepemimpinan direktif dan gaya kepemimpinan delegatif.

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan gaya kepemimpinan Lurah adalah: (1) karakteristik pemimpin dalam hal ini meliputi latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh pemimpin, kepribadian pemimpin, pengalaman serta nilai-nilai yang dianut pemimpin, (2) karakteristik pegawai yang meliputi pendidikan, pengalaman bekerja yang dimiliki pegawai, motivasi kerja pegawai dan tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya dan (3) situasi yang meliputi situasi lingkungan kerja serta situasi masalah yang mempengaruhi pemimpin dalam pengambilan

keputusan.

1. Secara keseluruhan, kinerja pegawai Kelurahan Gunung Kelua dalam mengerjakan pekerjaannya tergolong cukup tinggi. Sejumlah 75 persen pegawai berkinerja tinggi dan sisanya berkinerja sedang. Tidak ada perbedaan antara penilaian para pegawai Kelurahan yang bersangkutan dan penilaian warga masyarakat.

Penerapan gaya kepemimpinan Lurah yang terutama gaya kepemimpinan konsultatif dan gaya kepemimpinan partisipatif memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai Kelurahan berkaitan dengan berbagai kegiatan Kelurahan. Sebagian besar pegawai Kelurahan berkinerja tinggi, baik dalam kaitan dengan tugas-tugas internal organisasi Kelurahan maupun tugastugas pelayanan kepada warga masyarakat.

## Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan, untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai pada masa mendatang guna mengoptimalkan kinerja Kelurahan, maka sebaiknya :

1. Lurah sebagai pemimpin Kelurahan selalu meningkatkan dan memperbaiki kualitas gaya kepemimpinan yang telah diterapkannya sesuai dengan situasi pengambilan keputusan.
2. Lurah sebagai pemimpin Kelurahan menetapkan sanksi yang tegas terhadap pegawai yang melanggar peraturan kerja serta pentingnya penghargaan atas prestasi kerja yang dicapai agar pegawai tetap memiliki semangat kerja yang

tinggi.

1. Pegawai dan juga warga masyarakat diberikan kesempatan yang lebih luas untuk menyampaikan ide atau saran yang membangun demi kemajuan

Kelurahan.

## DAFTAR PUSTAKA

Dessler. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2. Jakarta: PT. Prenhallindo.

Ranupandojo, H, Suad Husnan. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-UGM.

Republik Indonesia, Peraturan Daerah Kota Bogor Nomor 13 Tahun 2008 tentang *Organisasi Perangkat Daerah* (Lembaran Daerah Kota Bogor Tahun 2008 Nomor 3 Seri D).

Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1989. *Metode Penelitian Survai*. Jakarta:LP3ES.

Surakhmad, Winarno. 1989. *Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar*. Bandung: Alumi.

Susilo, Martoyo. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-UGM.

Thoha, Miftah. 1993. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wahjosumidjo. 1984. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

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