**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA**

**PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN LONG APARI**

**KABUPATEN MAHAKAM ULU**

**Elvina Hunyang**

**ABSTRAK**

**Elviana Hunyang. B,** Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Long Apari Kabupaten Mahakam Ulu Dibawah bimbing oleh Ibu Salasiah, S. Sos, M. Si Sebagai Pembimbing I dan Ibu Jamiah, S. Sos, M. Si sebagai pembimbing II.

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 Kecamatn Long Apari Kabupaten Mahakam Ulu, dan untuk mengetahui kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Long Apari serta untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Long Apari Kabupaten Mahakam Ulu.

Dari hasil penelitian yang dilakukan, penulis menyimpulkan beberapa hal yakni : Pimpinan Pada kantor Kecamatn Long Apari Kabupaten Mahakam Ulu 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 kecamatan Long Apari Kabupaten Mahakam Ulu.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kinerja

**I**.**PENDAHULUAN**

**1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan aset vital organisasi karena perannya dalam implementasi strategi sangat penting yaitu sebagai subjek pelaksana dari strategi organisisasi. Sumber daya manusia ini adalah orang-orang yang ada di dalam organisasi yang berkaitan langsung dengan pekerjaanya di dalam organisasi. Mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional merupakan harapan organisasi, bagi organisasi yang memiliki hal tersebut akan dapat mencapai kinerja yang optimal sesuai yang dinginkan organisasi, baik oleh pegawai individu maupun kelompok (*teamwork*) dalam organisasi sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan.

Sebagai salah satu komponen utama suatu organisasi, sumber daya manusia menjadi perencana sekaligus pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai potensi seperti ide-ide dan pikiran, keahlian, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin dan lain-lain yang heterogen yang jika dibawa ke dalam suatu organisasi dapat dimanfaatkan dan dioptimalkan potensinya untuk mencapai tujuan organisasi. Orang-orang yang menduduki posisi dalam organisasi baik sebagai pimpinan maupun anggota merupakan faktor terpenting yang saling berkaitan antara satu dengan yang lain dalam setiap organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta. Hal ini terjadi karena berhasil tidaknya

2

suatu organisasi sebagian besar dipengaruhi oleh faktor manusia selaku pelaksana dari pekerjaan.

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),

3

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.

Dengan melihat faktor diatas yaitu perilaku kepemimpinan, maka penelitian ini ingin menganalisis bagaimana pengaruh faktor gaya kepemimpinan tersebut terhadap kinerja pegawai. Alex (2003), menyatakan permasalahan-permasalahan yang timbul mengenai kinerja pegawai merupakan suatu indikasi bahwa peranan manajemen dan pimpinan sebagai pengelola sumber daya manusia sangat diperlukan. Peranan yang dimaksud adalah dalam memberdayakan seluruh potensi sumber daya manusia yang ada.

4

Jika permasalahan kinerja tersebut bila tidak diatasi dengan baik maka organisasi tersebut akan cenderung mengalami penurunan yang signifikan secara perlahan dan bersifat merugikan organisasi itu sendiri, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut maka dalam penelitian ini mengidentifikasikan diperlukannya perilaku kepemimpinan yang sesuai, dalam meningkatkan kinerja Pegawai pada objek yang akan diteliti.

Objek dalam penelitian ini adalah Kantor Kecamatan Long Apari Kabupaten Mahakam Ulu yang merupakan suatu instansi di lingkungan pemerintah daerah yang berperan membantu kepala daerah dalam mencapai visi dan misi daerah

**1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang penelitian diatas, maka rumusan

masalah dalam penelitian ini adalah: **Apakah Gaya Kepemimpinan**

**Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Long**

**Apari Kabupaten Mahakam Ulu ?**

**II**..**KERANGKA DASAR TEORI**

**A. Gaya Kepemimpinan**

Kepemimpinan sangat diperlukan bagi suatu organisasi dalam menentukan kemajuan dan kemunduran organisasi, serta tidak ada organisasi yang dapat maju tanpa kepemimpinan yang baik (Mas’ud, 2004). Tanpa kepemimpinan, organisasi hanyalah merupakan kumpulan orang-orang yang tidak teratur dan kacau balau. Kepemimpinan akan merubah sesuatu yang potensial menjadi kenyataan. Dengan demikian keberadaan kepemimpinan dalam

organisasi adalah sangat penting dalam mencapai tujuan dan kemajuan organisasi.

Kepemimpinan merupakan bagian penting dari manajemen, karena kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki se-seorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran (Sholeha dan Suzy, 1996;98). Kemudian Handoko (2003;56) mengemukakan bahwa kepemimpinan ialah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Sedangkan Robbins (2008;101) mengartikan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan.

1. **Kinerja Pegawai**

**B.1.** **Pengertian Kinerja Pegawai**

Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya (Gibson, *et all*,

1995;145). Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif Menurut Dessler (2006;96) kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian Robbins (2008;99) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaanya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

**III**.**METODE PENELITIAN**

**3.1. Jenis 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.

**3.2. Populasi dan Sampel**

Sesuai dengan lokasi yang saya ambil dalam penelitian ini, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor kecamatan Long Apari dimana Pegawainya berjumlah 32 orang. karena populasinya tidak terlalu besar, maka penulis tidak mengambil sampel melainkan seluruh populasi yang ada dijadikan responden.

**3.3. Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini dilakukan dengan metode deskriptif kuantitatif. Untuk memperoleh data, sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Data Primer

Data Sekunder

**3.4. Definisi Operasional**

Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan di dalam penelitian ini maka terlebih dahulu perlu dirumuskan definisi operasional dari masing-masing variabel.

Definisi operasional merupakan petunjuk yang berkenaan dengan bagaimana suatu variabel diukur. Atau dengan kata lain definisi operasional

Adapun definisi operasional dari masing-masing variabel di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan, dengan indikator-indikator :
	1. Gaya Kepemimpinan Kharismatik
	2. Gaya Kepemimpinan Transaksional
		1. Gaya kepemimpinan Transformasional
		2. Gaya Kepemimpinan Visioner
2. Kinerja Pegawai, dengan indikator-indikator:
	1. Kualitas Kerja
	2. KuantitaS Kerja
	3. Ketepatan Waktu
	4. Efektivitas
	5. Kemandirian

**IV**.**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

**Gambaran Umum Kecamatan Long Apari**

1. **Keadaan Geografis.**

Kecamatan Long Apari merupakan Kecamatan di Kabupaten Mahakam Ulu yang terletak paling jauh dari Ibukota Kabupaten Mahakam Ulu yang mana memiliki luas wilayah 5.490,70 KM² dan terletak pada 1130 48’ 49” BT dan 1140 34’ 22” BT serta 010 31’LU dan 00 31’ LU.

Batas-Batas Kecamatan Long Apari adalah sebagai berikut.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Utara | : | Malaysia Timur |
|  | Timur | : | Kecamatan Long Pahangai |
|  | Selatan | : | Provinsi Kalimantan Tengah |
|  | Barat | : | Provinsi Kalimantan Barat |

**4.3.** **Analisis Data 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

72

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* | = 0,80 |  |  |  |
| *5* |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  | Dengan demikian dapat diketahui kategori jawaban responden terhdap |  |
| masing-masing variable yaitu : |  |  |  |  |
| a. | Skor untuk kategori sangat tinggi | = | 4,21 – 5,00 |  |
| b. | Skor untuk kategori tinggi |  | = | 3,41 – 4,20 |  |
| c. | Skor untuk kategori sedang |  | = | 2,61 – 3,40 |  |
| d. | Skor untuk kategori rendah |  | = | 1,81 – 2,60 |  |
| e. | 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

73

rata-ratanya dengan membagi jumlah pertanyaan, dan dari hasil pembagian

tersebut akan dapat diketkahui jawaban responden termasuk kategori mana.

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

Untuk melihat gaya kepemimpinan pada kantor Kecamatan

Long Apari Kabupaten Mahakam Ulu 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 kecamatan Long Apari Kabupaten Mahakam Ulu

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Nilai Jawaban | Kategori | Frekuensi | Persentase (%) |
| 4,21 – 5,00 | Sangat tinggi | 4 | 12,50 |
| 3,41 – 4,20 | Tinggi | 25 | 78,13 |
| 2,61 – 3,40 | Sedang | 3 | 9,37 |
| 1,81 – 2,60 | Rendah | - | - |
| 1,00 – 1,80 | Sangat rendah | - | - |
|  |  |  |  |
| 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 Kecamatan Long Apari Kabupaten Mahakam Ulu berada pada kategori tinggi, hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan pada kantor kecamatan Long Apari sudah baik.

74

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **A.2. Kinerja Pegawai (varaiabel Y)** |  |  |  |  |
| Tabel 5.2 : | Distribusi frekuensi | klasifikasi jawaban responden |  |
|  |  | mengenai kinerja pegawaai Pada kantor Kecamatan |  |
|  |  | Long Apari Kabupaten Mahakam Ulu |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  | Nilai Jawaban | Kategori |  | Frekuensi | Persentase (%) |  |
|  | *S* |  | Sangat tinggi |  | 6 | 18,75 |  |
|  | 4,21 – 5,00 |  |  |  |
|  | *u* |  | Tinggi |  | 24 | 75 |  |
|  | 3,41 – 4,20 |  |  |  |
|  | *m* |  | Sedang |  | 2 | 6,25 |  |
|  | 2,61 – 3,40 |  |  |  |
|  | *b* |  | Rendah |  | - | - |  |
|  | 1,81 – 2,60 |  |  |  |
|  | *e* |  | Sangat rendah |  | - | - |  |
|  | 1,00 – 1,80 |  |  |  |
|  | *r* Jumlah |  |  |  | 32 | 100 |  |



*: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 Kecamatan Long Apari Kabupaten Mahakam Ulu berada pada kategori tinggi, dan kinerjanya sudah bagus, sesuai dengan jawaban yang diberikan oleh mayoritas responden.

**4.3. Pembahasan**

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.

75

1. **Uji Validitas**

a. **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.

Tabel 5.3 : Rangkuman Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Butir | rhitung | rtabel | Keterangan |
| Gaya | 1 | 0,483 | 0,349 | Valid |
| Kepemimpinan | 2 | 0,616 | 0,349 | Valid |
|  | 3 | 0,359 | 0,349 | Valid |
|  | 4 | 0,680 | 0,349 | Valid |
|  | 5 | 0,481 | 0,349 | Valid |
|  | 6 | 0,601 | 0,349 | Valid |
|  | 7 | 0,391 | 0,349 | Valid |
|  | 8 | 0,691 | 0,349 | Valid |
|  | 9 | 0,443 | 0,349 | Valid |
|  |  |  |  |  |

*umber : 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

76

yang digunakan dalam kuesioner gaya kepemimpinan adalah valid.

**b. Uji Validitas Kinerja Pegawai**

Tabel 5.4 : Rangkuman Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Butir | rhitung | rtabel | Keterangan |
| Kinerja Pegawai | 1 | 0,771 | 0,349 | Valid |
|  | 2 | 0,625 | 0,349 | Valid |
|  | 3 | 0,558 | 0,349 | Valid |
|  | 4 | 0,607 | 0,349 | Valid |
|  | 5 | 0,690 | 0,349 | Valid |
|  | 6 | 0,706 | 0,349 | Valid |
|  | 7 | 0,675 | 0,349 | Valid |
|  | 8 | 0,769 | 0,349 | Valid |

*S*

*umber : 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 koefisienkorelasi lebih dari 0,6. Hasil yang diperoleh dari uji reliabilitas terhadap kuesioner pada masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

77

Tabel 5.5 : Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Koefisien | Critical | Keterangan |  |
| Alpha | Value |  |
|  |  |  |
|  |  |  |  |  |
| Gaya Kepemimpinan | 0,722 | 0,6 | Reliabel |  |
| Kinerja Pegawai |  |
|  | 0,767 | 0,6 | Reliabel |  |
|  |  |  |  |  |

*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 |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Unstandardized |  | Standardized |  |  |  |
|  | Coef f icients |  | Coef f icients |  |  |  |
| Model | B |  | Std. Error |  | Beta | T | Sig. |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1 (Constant) | 28.774 |  | 4.617 |  |  | 6.232 | .000 |  |
| Gaya Kepemimpinan | .104 |  | .127 |  | .127 | 2.813 | .423 |  |

a. Dependent Variable: Y (Kinerja Pegawai)

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

78

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

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Unstandardized | Standardized |  |  |  |
|  | Coef f icients | Coef f icients |  |  |  |
| Model | B | Std. Error | Beta | T | Sig. |  |
|  |  |  |  |  |  |
| 1 (Constant) | 28.774 | 4.617 |  | 6.232 | .000 |  |
| Gaya Kepemimpinan | .104 | .127 | .127 | 2.813 | .423 |  |

a. Dependent Variabel : Keputusan Pembelian

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

79

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 |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  | Adjusted R | Std. Error of |
|  | Model | R | R Square | Square | 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 Kecamatan Long Apari Kabupaten Mahakam Ulu 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 Kecamatan Long Apari Kabupaten Mahakam Ulu. 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) sebesar 53.12%, masa responden bekerja sebagai pegawai negeri sipil mayoritas 43.75% dengan masa–10 tahun.

Pimpinan camat Long Apari kabupaten Mahakam Ulu lebih dominan pada gaya kepemimpinan Visioner. Secara parsial gaya kepemimpinan yaitu kepemimpinan tipe visioner 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 kecamatan Long Apari Kabupaten Mahakam Ulu.

88

**5.2. Saran**

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

1. Penelitian ini mempunyai responden penelitian yang tidak terlalu banyak seluruh pegawai dijadikan responden penelitian, yaitu hanya menggunakan 32 responden. Penelitian yang akan dating tentang topik 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.

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 res

 **DAFTAR PUSTAKA**

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, 2001, *“Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek”*. Jakarta, Rineka Cipta.

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

Armstrong, Michael. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia: A Handbook Of Human Resource Management*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.

Armstrong, Michael. 2004. *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.2004. 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.2009. Restrukturisasa Dan Pemberdayaan Organisasi Untuk Menghadapi Dinamika Perubahan Lingkungan.

Siagian, S.P. 2009. *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.

5