

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI UNIVERSITAS ABDURACHMAN SALEH SITUBONDO

Lusiana Tulhusnah<sup>1\*</sup>, Puryantoro<sup>2</sup>, Rasidi<sup>3</sup>

<sup>1,3</sup>Manajemen/Ekonomi, Universitas Abdurachman Saleh

<sup>2</sup>Agribisnis/Pertanian, Universitas Abdurachman Saleh

\*Email: lusianatulhusnah445@gmail.com

### ABSTRAK

Gaya kepemimpinan pada sebuah organisasi memiliki pengaruh terhadap kesuksesan lembaga tersebut dalam mencapai tujuan sehingga perlu diuji seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh, signifikansi dan kontribusi gaya kepemimpinan, terhadap kinerja pegawai UNARS. Metode penelitian kuantitatif dengan populasi sebanyak 66 pegawai UNARS dan teknik sampling jenuh sehingga sampel juga sebanyak 66 responden. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Data dianalisis menggunakan uji t, uji determinan dan model regresi sederhana dengan alat SPSS 22. Hasil penelitian menunjukkan model regresi sederhana  $Y = -2,733 + 0,220X$ . Gaya kepemimpinan (X) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai UNARS. Hasil uji t hitung (0,341) < t tabel (1,998) dan nilai signifikansi 0,075 > 0,05 sehingga gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi angka R square 0.049, dimana kontribusi gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Universitas Abdurachman Saleh sebesar 4,9% terdapat hubungan pengaruh yang rendah sekali.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan; Kinerja Pegawai; UNARS.

### PENDAHULUAN

Kualitas pimpinan mempunyai peranan yang penting untuk mencapai tujuan organisasi. Pimpinan dapat mengarahkan dan menggerakkan organisasinya dengan memahami perilaku pegawainya yang berbeda-beda. Tentu saja hal tersebut bukan hal mudah karena yang digerakkan adalah manusia yang berakal dan berperasaan serta beragam sifatnya. Pemimpin juga harus memiliki kemauan untuk mencapai tujuannya. Pegawai dalam mencapai tujuan organisasi juga tergantung pada kemauan pemimpin dan keterampilan yang dimilikinya.

Seorang pemimpin mempunyai cara untuk mempengaruhi pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi agar pegawai tersebut dapat bekerja sama dan bekerja produktif. Hal tersebut dikatakan sebagai gaya kepemimpinan. Dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan adanya seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang dapat memotivasi karyawan agar mencapai kinerja maksimal [1].

Kinerja secara umum bermakna sebagai suatu hasil dicapai dengan kemampuan karyawan itu sendiri. Tentu tidak mudah untuk mencapai kinerja sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Berbagai macam faktor mempengaruhi tingkat kinerja karyawan

[2]. Kewajiban perusahaan adalah menjaga tingkat kinerja yang ada, serta meningkatkan bila hal tersebut memungkinkan.

Sementara itu kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan perusahaan [1]. Semakin tinggi kinerja pegawai maka tujuan perusahaan akan mudah dicapai, begitu pula sebaliknya apabila kinerja pegawai rendah maka tujuan itu akan sulit dicapai dan juga hasil yang diterima tidak akan sesuai dengan keinginan perusahaan.

Gaya kepemimpinan tidak hanya diperlihatkan oleh organisasi swasta, melainkan organisasi atau instansi pemerintah dalam meningkatkan kinerja pegawai. Universitas merupakan merupakan pusat pelayanan tri dharma perguruan tinggi yang dekat dengan masyarakat. Pegawai pada Universitas swasta adalah orang yang memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh yayasan untuk melaksanakan tugas yang telah dibebankan. Pegawai Universitas mempunyai peran yang sangat menentukan keberhasilan dalam meraih tujuan, dan merupakan kunci dalam menentukan keberhasilan lembaga dalam melaksanakan kewenangan, maka kinerja pegawai harus dinilai dan ditingkatkan secara berkesinambungan.

Berdasarkan hasil wawancara awal diketahui bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan Universitas Abdurachman Saleh Situbondo (UNARS) yang diberikannya kepada bawahan mampu meningkatkan kinerja yang baik dalam organisasi. Atas dasar inilah penulis tertarik untuk mengadakan penelitian menguji secara komprehensif yang berhubungan dengan masalah gaya kepemimpinan terhadap pegawai Universitas Abdurachman Saleh Situbondo.

Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan antara lain [3] dan [4] menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Begitu juga dengan hasil penelitian [5] bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka permasalahan pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai UNARS
2. Bagaimana signifikansi gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai UNARS
3. Berapa kontribusi gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai UNARS

Tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai UNARS
2. Untuk mengetahui signifikansi gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai UNARS
3. Untuk mengetahui kontribusi gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai UNARS

#### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini juga termasuk penelitian kuantitatif yang bersifat korelasional. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Universitas Abdurachman Saleh

Situbondo dengan jumlah 66 orang. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 66 orang, dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan metode sampel jenuh. Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh langsung oleh peneliti dari obyek penelitian melalui penyebaran angket. Skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur adalah skala likert.

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif dengan menggunakan metode statistik. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja akan dianalisis menggunakan dengan melihat koefisien pada model regresi sederhana. Uji t dan signifikansi untuk menganalisis pengaruh dan besarnya signifikansi gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Sementara kontribusi gaya kepemimpinan terhadap perubahan kinerja pegawai UNARS dengan uji koefisien determinasi. Sebagai teknik analisis data digunakan SPSS 22.

#### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **Deskripsi Hasil Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasi, yakni untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Universitas Abdurachman Saleh Situbondo. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai serta untuk pengumpulan datanya dengan menggunakan angket. Deskripsi data yang disajikan berdasarkan pengolahan angket yang telah dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 22 menghasilkan data meliputi tabel distribusi frekuensi dan tabel kategori variabel.

Tabel 1. Distribusi Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan

| No              | Pernyataan   | STS | TS   | N     | S     | SS    | Skor |
|-----------------|--|-----|------|-------|-------|-------|------|
| X <sub>13</sub> | Pemimpin melibatkan partisipasi bawahan dalam setiap kegiatan dengan memberi dukungan tinggi dan sedikit pengarahan. | 0%  | 1,5% | 24,2% | 51,5% | 22,7% | 100% |
| X <sub>15</sub> | Pimpinan senang menerima saran dari bawahannya dan memecahkan masalah secara bersama dengan bawahannya               | 3%  | 7,6% | 13,6% | 43,9% | 31,8% | 100% |

Berdasarkan tabel 1 hasil perhitungan persentase pencapaian dan kategori per indikator gaya kepemimpinan terhadap 66 responden terdapat 51,5% setuju bahwa Pemimpin di Universitas Abdurachman Saleh melibatkan partisipasi dan memberi dukungan

tinggi terhadap bawahan dalam setiap kegiatan. Pimpinan juga senang menerima saran dari bawahannya dan memecahkan masalah secara bersama dengan bawahannya memperoleh tanggapan setuju dari responden sebesar 43,9%

Tabel 2. Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai

| No              | Pernyataan  | STS  | TS    | N     | S     | SS    | Skor |
|-----------------|---|------|-------|-------|-------|-------|------|
| Y <sub>11</sub> | Saya selalu mampu mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya sesuai dengan standart yang ditentukan           | 1,5% | 0%    | 9,1%  | 59,1% | 30,3% | 100% |
| Y <sub>12</sub> | Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti, disiplin dan dedikasi tinggi serta saya mengerjakan pekerjaan sesuai prosedur yang berlaku | 1,5% | 3%    | 10,6% | 53%   | 31,8% | 100% |
| Y <sub>13</sub> | Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan   | 0%   | 3%    | 30,3% | 56,1% | 10,6% | 100% |
| Y <sub>14</sub> | Saya masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan instansi  | 1,5% | 10,6% | 15,2% | 62,1% | 10,6% | 100% |
| Y <sub>15</sub> | Saya mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja dan sering melakukan koordinasi dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang dibebankan    | 1,5% | 6,1%  | 6,1%  | 53%   | 33,3% | 100% |

Sementara itu seperti pada tabel 2 kinerja pegawai menyatakan mampu mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan standart yang ditentukan sebanyak 59,1% menyatakan setuju. Namun pada indikator ini masih terdapat 1,5% responden mengatakan sangat tidak setuju yang artinya ada pegawai Unars yang belum mampu mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaannya. Sebesar 53% setuju atau setengah dari pegawai Unars selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti, disiplin dan dedikasi tinggi serta saya mengerjakan pekerjaan sesuai prosedur yang berlaku meskipun terdapat 1,5% yang sangat tidak setuju atau kurang mengerjakan pekerjaan dengan teliti, disiplin dan dedikasi tinggi. Dalam ketapan waktu pegawai unars telah 56,1% setujua bahwa selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan sebagian besar 62,1% menyatakan setuju bahwa masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan instansi. Pegawai Unars juga 53,3% atau setuju bahwa telah mampu bekerjasama dan sering koordinasi dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan.

#### Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan untuk melihat seberapa jauh kolerasi item-item pertanyaan terhadap jumlah keseluruhan variable. Pada proses pengujian validitas ini menggunakan bantuan software package for social sciences ( SPSS 22 for MS Windows ). Dalam penentuan batas minimal kolerasi ini didapat dari jumlah sampel (n) sebanyak 66 dan taraf signifikasi 0,05. Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa instrument gaya kepemimpinan (X) terdapat 3 indikator yang tidak valid dan kinerja pegawai (Y) terdapat 5 indikator valid. Adapun hasil uji validitas yang dilakukan dengan bantuan SPSS 22 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Instrumen

| No              | r hitung | r tabel | Kondisi            | Kesimpulan  |
|-----------------|----------|---------|--------------------|-------------|
| X <sub>11</sub> | -0,642   | 0,3081  | r hitung < r tabel | tidak valid |
| X <sub>12</sub> | -0,773   | 0,3081  | r hitung < r tabel | tidak valid |
| X <sub>13</sub> | 0,658    | 0,3081  | r hitung > r tabel | valid       |
| X <sub>14</sub> | 0,229    | 0,3081  | r hitung < r tabel | tidak valid |
| X <sub>15</sub> | 0,608    | 0,3081  | r hitung > r tabel | valid       |
| Y <sub>11</sub> | 0,795    | 0,3081  | r hitung > r tabel | valid       |
| Y <sub>12</sub> | 0,798    | 0,3081  | r hitung > r tabel | valid       |
| Y <sub>13</sub> | 0,637    | 0,3081  | r hitung > r tabel | valid       |
| Y <sub>14</sub> | 0,475    | 0,3081  | r hitung > r tabel | valid       |
| Y <sub>15</sub> | 0,756    | 0,3081  | r hitung > r tabel | valid       |

Sumber : Data diolah dari kuesioner

#### Uji Reliabilitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui keandalan alat ukur yang dipakai,yaitu variable-variable yang terbetuk setelah dilakukan uji validitas terhadap variable-variable penelitian yang terdapat dalam variable kuensioner. Untuk mengetahui mutu dari penelitian yang dilakukan, perlu dilakukan uji keandalan alat ukur. Dalam penentuan keandalan dari alat ukur yang dipakai dalam proses penelitian ini maka digunakan fasilitas dan software SPSS untuk mencari alpha. Jika tingkat alpha hitung > 0,60 maka alat ukur tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Adapun hasil dari output SPSS sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

| Variabel              | Cronbach's alfa |
|-----------------------|-----------------|
| Gaya Kepemimpinan (X) | 0,806           |
| Kinerja Pegawai (Y)   | 0,845           |

Sumber : Data diolah dari kuesioner

Tabel 4 menunjukkan pada kolom Cronbach Alpha terdapat angka 0,806 dan 0,845 yang artinya hasil perhitungan realibilitas lebih besar dari 0.60 sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

Tabel 5. Koefisien Regresi

| Model             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
|                   | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       |
| 1 (Constant)      | -2.733E-16                  | .121       |                           | .000  | 1.000 |
| Gaya Kepemimpinan | .220                        | .122       | .220                      | 1.807 | .075  |

### Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis 1 berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi pada tabel 5, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -2,733 + 0,220X$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X = Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan perhitungan SPSS 22 diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 2,733 merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada gaya kepemimpinan (X) maka nilai konsisten kinerja pegawai (Y) adalah sebesar -2,733
- Angka koefisien gaya kepemimpinan (X) nilainya sebesar 0,220 mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1% gaya kepemimpinan (X), maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,220.

Pengujian hipotesis 2 digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh signifikansi antara variabel independen terhadap variabel dependen menggunakan uji t. Uji statistik t untuk menunjukkan pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05.

Sig < 0.05 atau t hitung > t tabel maka Ha diterima, Ho ditolak

Sig > 0.05 atau t hitung < t tabel maka Ho diterima, Ha diterima

t hitung pada variabel gaya kepemimpinan (X) sebesar 1,807 sedangkan t tabel sebesar 1,998 sehingga t hitung (0,341) < t tabel (1,998) dan nilai signifikansi 0,075 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho diterima dan Ha ditolak, artinya variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengujian hipotesis 3 melihat besarnya kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap perubahan kinerja pegawai menggunakan uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>).

Tabel 6. Nilai R Square

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .220 <sup>a</sup> | .049     | .034              | .98301755                  | 2.201         |

Pada tabel 6 terdapat koefisien determinasi angka R square 0.049, dimana kontribusi gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Universitas Abdurachman Saleh

sebesar 4,9% terdapat hubungan pengaruh yang rendah sekali.

## PEMBAHASAN

Hasil penelitian mendukung hipotesis 1 yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Universitas Abdurachman Saleh. Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis regresi gaya kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh suatu persamaan regresi yaitu  $Y = -2,733 + 0,220X$  yang menyatakan jika nilai gaya kepemimpinan nol maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar -2,733 dan setiap kenaikan gaya kepemimpinan 1 satuan maka akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 0,220 satuan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian [6] yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan penelitian Selain itu [7] juga menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Sementara itu hipotesis 2 tidak sesuai dengan hasil penelitian ini. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai tabel yang lebih besar dari t hitung serta nilai signifikansi lebih dari 0.05. Hasil penelitian ini didukung [8] dan [9] dalam penelitiannya yang berjudul gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan.

Begitu juga dengan hipotesis 3 ditolak oleh hasil penelitian ini. Hipotesis yang diajukan adalah Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh cukup berarti terhadap kinerja pegawai namun hasil penelitian menunjukkan hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai hanya memberikan nilai kontribusi 4,9% sehingga masuk pada katagori pengaruh yang rendah sekali.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Universitas Abdurachman Saleh Situbondo. Namun dari hasil uji t dan signifikansi gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu kontribusi gaya kepemimpinan terhadap kinerja juga hanya 4,9% yang artinya hubungan pengaruhnya yang rendah sekali.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Wibowo, I., & Saputra, W. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Dan Motivasi Kerja Pegawai PPSU Kelurahan Duren Sawit Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 5(2).
- [2] Hardian, F. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Service Center Panasonic Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 18(1).
- [3] Junaidi, R., & Susanti, F. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat*.
- [4] Ramdhani, M. L. (2019). Pengaruh Budaya Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.
- [5] Fajrin, I. Q., & Susilo, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(4), 117-124.
- [6] Dewi, S. P. (2012). Pengaruh pengendalian internal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan SPBU Yogyakarta (studi kasus pada spbu anak cabang perusahaan RB. Group). *Nominal: Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen*, 1(1).
- [7] Cahyono, A. (2012). Analisa pengaruh kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja dosen dan karyawan di Universitas Pawayatan Daha Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen, Revitalisasi*, 1(1), 283-298.
- [8] Trang, D. S. (2013). Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3).

- [9] Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.