
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN CERMEE KABUPATEN
BONDOWOSO

Riswanto Inawan¹⁾, Usrotul Hasanah²⁾, Nina Sa'idah Fitriyah³⁾.

¹Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Abdurachman Saleh, Situbondo

²Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Abdurachman Saleh, Situbondo

³Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Abdurachman Saleh, Situbondo

*Email inawanriswanto@gmail.com

Abstrak

Kecamatan merupakan perpanjangan tangan dari pemerintah kabupaten dimana dalam instansi tersebut terdapat pengelolaan administrasi publik. Instansi tersebut dipimpin langsung oleh camat yang telah terpilih melalui kualifikasi yang telah ditentukan. Kedudukan dan peranan pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai abdi masyarakat mengharuskan mereka untuk menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat. Dalam konteks ini, organisasi pemerintahan membutuhkan pemimpin yang efektif, yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku bawahannya menuju pencapaian tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan situasional adalah gaya kepemimpinan yang dapat menyesuaikan situasi dan kondisi yang tengah terjadi. Gaya kepemimpinan ini adalah gaya kepemimpinan yang baik dan mampu dalam mempertahankan pegawai karena dengan pemimpin mengetahui kondisi yang dialami oleh pegawainya. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Cermee, Kabupaten Bondowoso. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai di Kecamatan Cermee. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif, yang memungkinkan analisis data secara statistik untuk menguji hipotesis penelitian. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 26 pegawai, dan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling dengan metode sampel jenuh.

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji signifikansi yang menunjukkan nilai 0,000, di mana $t_{hitung} (11,583) > t_{tabel} (> 1.710)$. Berdasarkan nilai signifikansi ini, dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Kontribusi gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja pegawai mencapai 84,8%, menunjukkan pengaruh yang cukup kuat, sedangkan sisanya sebesar 15,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Situasional, Kinerja Pegawai.

Abstract

This study aims to determine the influence of situational leadership style on employee performance at Cermee District, Bondowoso Regency. Using a quantitative research method, the data was collected through questionnaires distributed to 26 employees in the Cermee District. The sampling technique used was non-probability sampling with a saturated sample method, involving the entire population. The research problem in this study is to determine the influence of situational leadership style on employee performance in Cermee District, Bondowoso Regency.

The data for this research were obtained through questionnaires distributed to all employees in Cermee District. Furthermore, the contribution of situational leadership style to employee performance reaches 84.8%, indicating a strong influence, while the remaining 15.2% is influenced by other variables not analyzed in this study.

These findings suggest that leaders who can adjust their leadership style according to the situation and conditions of their employees are able to improve organizational performance.

Keywords : Situational Leadership, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Terdapat pengolahan administrasi publik yang mengatur tentang wilayah dibawah naungannya. Instansi tersebut dipimpin langsung oleh camat yang telah terpilih melalui kualifikasi yang telah di tentukan. Sebuah instansi tidak dapat menjalankan roda keorganisasiannya apabila tidak memiliki sumber daya manusia yang baik di dalamnya. Sumber daya manusia merupakan aset paling berharga dalam sebuah instansi karena tanpa adanya elemen tersebut perusahaan tidak akan mampu dalam beroperasi terutama dalam mencapai tujuannya. Menurut Mangkunegara (2016:7) mengatakan bahwa MSDM merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi". Maka dari itu penting bagi instansi dalam memelihara dan memastikan kesejahteraan para pegawainya. Ada banyak hal yang dapat mempengaruhi pegawai mampu untuk bertahan dalam sebuah instansi salah satunya cara gaya kepemimpinan yang digunakan didalamnya.

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi dan menggerakkan orang lain dalam melakukan suatu kegiatan guna mencapai tujuannya. Sutrisno menyatakan bahwa (2020:213) "Kepemimpinan merupakan aktivitas menggerakkan orang lain untuk mencapai hasil yang diharapkan dengan cara memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain". Sedangkan Menurut Fahmi (2017:15) "Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang menguji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan". Kepemimpinan tersebut akan berjalan dengan baik apabila gaya kepemimpinan yang di gunakan dapat diterima baik oleh karyawannya. Hasibuan (2017:170) mengatakan bahwa "Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan yang tinggi agar mencapai tujuan perusahaan yang maksimal". Ada banyak gaya kepemimpinan yang dapat di terapkan dalam sebuah instansi akan tetapi menurut Apriyanto (2020:33) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dapat berhasil jika seorang pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang situasional dan mau mendengarkan masukan bawahannya dengan selektif berdasarkan pengetahuan yang baik dan kajian yang dapat dipertanggung jawabkan".

Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai baik secara kualitas ataupun kuantitas yang akan berpengaruh terhadap sebuah instansi. Menurut Moehariono (2012:95) berpendapat bahwa, "Kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi

yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi". Sedangkan Menurut Hasibuan (2016:94) "Kinerja dapat didefinisikan suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketepatan waktu". Dengan adanya kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan maka hal tersebut akan berpengaruh baik dan mampu dalam menyosong perusahaan dalam mencapai tujuannya.

METODE PENELITIAN

Rancangan Kegiatan

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Pendekatan ini berangkat dari suatu kerangka teori, gagasan para ahli, maupun pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya, kemudian dikembangkan menjadi permasalahan-permasalahan beserta pemecahannya yang diajukan untuk memperoleh pembenaran (*verifikasi*) atau penilaian dalam bentuk dukungan data empiris di lapangan. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan juga 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 (Sugiyono, 2020:8).

Objek Penelitian

Lokasi Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Cermee Jalan Raya Cermee No.849 Kecamatan Cermee, Kabupaten Bondowoso. Penelitian ini dilaksanakan guna untuk memperoleh data yang dibutuhkan agar peneliti dapat menemukan jawaban atas masalah yang telah ditentukan. Penentuan waktu penelitian juga sangat penting untuk mempermudah dalam melakukan penelitian. Sebab dengan ditentukannya waktu dalam penelitian maka memberikan target dalam penyelesaian penelitian. Waktu penelitian selama 7 bulan yaitu pada bulan Januari sampai dengan Juli 2024 setelah dilaksanakannya seminar proposal oleh peneliti

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Moleong (2019:241) Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Dalam Penelitian ini, data-data akan dikumpulkan melalui dua sumber, yaitu :

Menurut Sugiyono (2020:162), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien agar peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari Responden. Peneliti menyampaikan angket tersebut kepada responden dan diisi oleh responden.

Dalam pengukuran jawaban responden ini melalui *skala likert*. pengisian kuesioner yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan demokratis dan kinerja yang diukur dengan *skala Likert*. *Skala likert* adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam angket dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat

berupa pernyataan atau pertanyaan.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Gaya Kepemimpinan Situasional (X) adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan. Kinerja Pegawai (Y) adalah yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Teknik Analisis Data

Agar suatu data yang dikumpulkan dapat bermanfaat, maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu, sehingga dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan. Tujuan metode analisis data adalah untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari sejumlah data yang terkumpul. Pengolahan data dalam penelitian ini dengan menggunakan program *SPSS 22.0 for windows*. Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis, yaitu: Analisis kuantitatif adalah analisa data yang digunakan untuk perhitungan rumus-rumus tertentu yang didapat dalam suatu proses pengujian terlebih dahulu. Metode analisis datanya menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan menguji hipotesis menggunakan analisis regresi linier sederhana, uji t, uji F

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden adalah pegawai yang berada di kecamatan Cermee Kabupaten Bondowoso yang menjadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 26 responden.

Tabel 4.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis kelamin responden

Jenis Kelamin	Jumlah responden	Presentase (%)
Laki-Laki	25	96,2%
Perempuan	1	3,8%
Jumlah	26	100%

Sumber : Lampiran 3

Dari Tabel 4.1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang menjawab kuesioner adalah responden yang berjenis kelamin laki laki sebanyak 25 responden dengan persentase 96,2% dan sisanya adalah responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 1 responden dengan persentase 3,8%.

Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Usia responden

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
< 25 Tahun	3	11,5%
25 - 30Tahun	10	38,5%
31 - 35 Tahun	4	15,4%
36 - 40 Tahun	5	19,2%
> 55 Tahun	4	14,4%
Jumlah	26	100%

Sumber: Lampiran 3

Dari Tabel 4.2 diketahui dari 26 responden yang diteliti yaitu yang umurnya < 25

tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 11,5%, responden yang umurnya 25 – 30 tahun yaitu 10 orang dengan persentase 38,5% dan responden dengan umur 31 – 35 tahun yaitu 4 orang dengan persentase 15,4% sedangkan responden dengan umur 36 – 40 tahun yaitu 5 orang dengan persentase 19,2% dan yang umurnya > 41 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase 14,4%.

Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA/Sederajat	19	73,1%
2	S1	6	23,1%
3	S2	1	3,8%
Total		26	100%

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas pada tingkat pendidikan responden diketahui bahwa dengan total 26 responden pada tingkat pendidikan SMA/Sederajat yaitu 19 orang dengan persentase 73,1% dan pada tingkat pendidikan S1 sebanyak 6 orang dengan persentase 23,1%. Sedangkan Responden paling sedikit adalah dengan pendidikan S2 sebanyak 1 orang dengan persentase 3,8%.

Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur mampu mengukur apa yang ingin diukur dalam sebuah penelitian. Oleh sebab itu, kuesioner dalam penelitian ini pun harus diuji validitasnya, apakah kuesioner valid dan dapat digunakan sebagai instrument pengumpulan data atau kuesioner tidak valid sehingga tidak mampu memberikan informasi dan hal yang ingin diukur dalam penelitian ini. Guna menguji validitas setiap butir maka skor dari masing-masing butir dimaksud dikorelasikan dengan total skor. Skor butir dipandang dengan nilai X dan skor total dipandang sebagai Y. Berdasarkan diperolehnya indeks validitas setiap butir dapat diketahui dengan pasti butir-butir manakah yang tidak memenuhi syarat, ditinjau dari validitasnya. Bagi peneliti yang menginginkan pengujian terhadap butir dapat dilakukan dengan mengkorelasikan butir dengan skor total faktor.

Butir bisa dipakai jika nilai koefisien korelasinya positif. Oleh karena skor yang diperoleh dilapangan tingkat pengukurannya ordinal maka koefisien korelasi. Hasil penelitian dibuat berdasarkan hasil proses pengujian data yang meliputi pemilihan, pengumpulan dan analisis data. Data penelitian instrumen pada penelitian ini adalah kuisioner sehingga data yang diperoleh dari responden akan diuji Keragaman datanya dengan dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dengan menggunakan rumus diatas dan dengan bantuan SPSS versi 22.0 *for Windows* diperoleh hasil uji validitas kuesioner sebagaimana terlampir. Rekapitulasi item kuesioner hasil uji coba dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.22 Hasil uji validitas Gaya Kepemimpinan Situasional (X)

Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	0,770	0.3297	Valid
2.	0,820	0.3297	Valid
3.	0,930	0.3297	Valid
4.	0,768	0.3297	Valid
5.	0,818	0.3297	Valid
6.	0,911	0.3297	Valid
7.	0,797	0.3297	Valid

Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
8.	0,881	0.3297	Valid
9.	0,838	0.3297	Valid
10.	0,778	0.3297	Valid
11.	0,834	0.3297	Valid
12.	0,828	0.3297	Valid
13.	0,709	0.3297	Valid

Sumber Data: Lampiran 4 dan 7

Berdasarkan tabel 4.22 di atas pengujian validitas pada variabel bebas Gaya Kepemimpinan Situasional (X), yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan dinyatakan valid, maka layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian karena telah melebihi 0,3297

Tabel 4.23 Hasil uji validitas Kinerja Pegawai (Y)

Pertanyaan	R Hitung	R tabel	Keterangan
1.	0,747	0,3297	Valid
2.	0,861	0,3297	Valid
3.	0,808	0,3297	Valid
4.	0,833	0,3297	Valid
5.	0,712	0,3297	Valid

Sumber Data: Lampiran 4 dan 7

Berdasarkan tabel 4.23 di atas pengujian validitas pada variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) diketahui bahwa hasil r_{hitung} lebih besar r_{tabel} dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan dinyatakan valid, maka layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (reliabel). Walaupun secara teoritis besarnya koefisien reliabilitas sekitar 0,00 s/d 1,00, akan tetapi pada kenyataannya koefisien sebesar 1,00 tidak pernah tercapai dalam pengukuran, karena manusia sebagai subjek penelitian merupakan sumber error yang potensial. Dalam penelitian ini pengukuran reliabilitas dilakukan dengan bantuan program SPSS 22 for Windows dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha*, dimana kuisioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Rekapitulasi item kuisioner hasil uji reliabilitas terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.24 Hasil Uji Reliabilitas

Kategori	<i>Cronbach Alpha</i>	Batasan <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Gaya kepemimpinan Situasional (X)	0,960	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,849	0,60	Reliabel

Sumber Data: Lampiran 5

Berdasarkan nilai reliabilitas variabel pada tabel 4.24 di atas memberikan indikasi bahwa kehandalan kuisioner yang digunakan sebagai alat pengukur termasuk pada kategori berkorelasi kuat untuk tiap variabel tersebut. Uji reliabilitas ini memberikan indikasi bahwa kehandalan kuisioner yang digunakan sebagai alat pengukur untuk tiap variabel termasuk pada kategori berkorelasi tinggi dan diterima, karena setiap nilai alpha melebihi nilai *Alpha Cronbach* yaitu 0,60 maka semua variabel adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013: 110) mendefinisikan bahan uji normalitas sebuah alat pengujian untuk mengetahui apakah data yang akan digunakan pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini menggunakan alat uji Kolmogrov-Smirnov dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan dasar pengambilan keputusan:

- Jika nilai Sig > 0,05 maka data terdistribusi normal.
- Jika nilai Sig < 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.

**Tabel 4.25 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

			Unstandardized Residual
N			26
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.25734370
Most Extreme Differences	Absolute		.138
	Positive		.138
	Negative		-.111
Test Statistic			.138
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Sumber Data: Lampiran 6

Berdasarkan Tabel 4.25 *one-sample Kolmogorov-Smirnov Test*, diperoleh bahwa nilai signifikansi 0.200 > 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2016: 103) pada pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen atau variabel bebas. Untuk menentukan ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat diketahui dari toleransi dan nilai *variance inflation factor* (VIF) melalui program SPSS 22. *Tolerance* mengukur perubahan variabel independen yang dipilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Oleh karena itu, *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan multikolonieritas yang tinggi. Nilai *cut off* yang umum digunakan adalah nilai tolerance 0,10 atau sama dengan nilai VIF lebih besar dari 10. Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$VIF = \frac{1}{1 - R^2_j} = 1,2, \dots k$$

Keterangan:

VIF = Angka *variance inflation factor* (VIF)

J = Jumlah sampel 1,2,... k

R^2J = Koefisien determinasi variabel bebas ke-j dengan variabel lain.

Tabel 4.26 Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.386	1.502		1.588	.125		
Gaya Kepemimpinan Situasional	.328	.028	.921	11.583	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber Data: Lampiran 6

Berdasarkan nilai Tolerance dan VIF di atas, **tidak ada multikolinieritas** yang signifikan antara variabel independen dalam model regresi. Artinya, variabel Gaya Kepemimpinan situasional (X) dan Kinerja Pegawai (Y) tidak saling mempengaruhi secara signifikan.

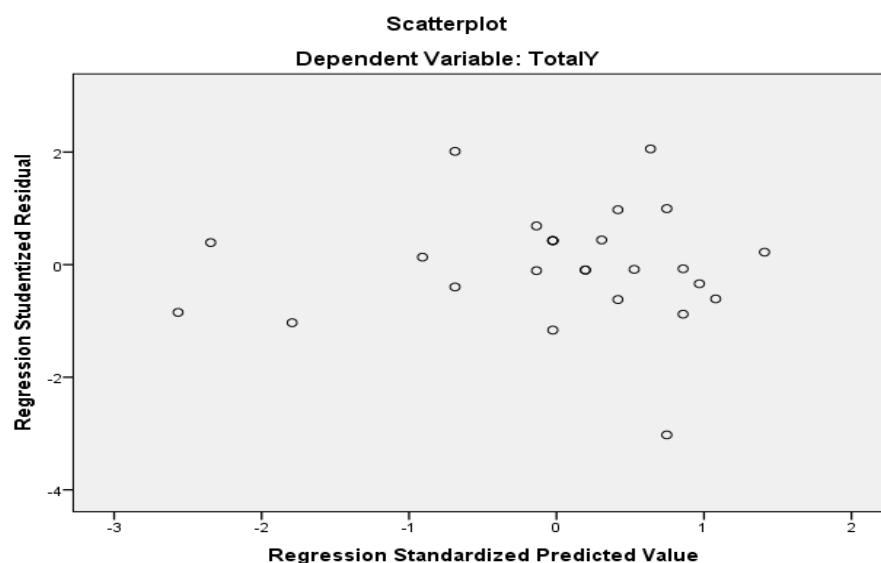
Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali, (2016:1134) tujuan heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui model regresi memiliki nilai residual yang heterogen atau homogen, dimana model regresi yang baik menunjukkan nilai Penelitian ini untuk mendeteksi residual yang homogenheteroskedastisitas dengan melihat grafik scatter plot. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas dengan grafik scatter plot:

Jika terdapat pola tertentu pada grafik scatter plot, seperti titik-titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, menyebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.

Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar, maka indikasinya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.1 Uji Heteroskedastisitas



Sumber Data: Lampiran 6

Berdasarkan hasil output pada gambar 4.1 menggunakan grafik scatterplot menunjukkan titik menyebar secara acak dibawah serta diatas angka 0 pada sumbu Y, dan titik mempunyai pola yang teratur. Hal ini dapat diputuskan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas atau bersifat homokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi dan peneliti dapat melanjutkan pengujian selanjutnya.

Analisis Regresi Sederhana

Untuk mengetahui model atau bentuk hubungan pengaruh antar variabel dan untuk mengetahui positif atau negatifnya pengaruh variabel bebas (X) yaitu variabel Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap variabel terikat (Y) kinerja pegawai dimana dari sampel yang diperoleh, digunakan analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Tabel 4.27 Analisis Regresi Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,386	1,502		1,588	,125
Gaya Kepemimpinan Situasional	,328	,028	,921	11,583	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber Data: Lampiran 6

Berdasarkan tabel 4.27 di atas maka hasil dari persamaan regresi yaitu $Y = 2,386 + 0,328X$. Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut: 2,386 Merupakan nilai konstanta, dengan demikian nilai konstanta ini menunjukkan besarnya nilai variabel kinerja pegawai sebesar 0,328, jika variabel lain (variabel *dependen*) sama dengan nol atau konstan. 0,328X besarnya koefisien variabel gaya kepemimpinan Situasional yang berarti setiap peningkatan variabel gaya kepemimpinan Situasional sebesar 1%, maka kinerja pegawai meningkat 32,8% dengan asumsi variabel bebas konstan.

Uji t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independennya. Uji ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak untuk $\alpha = 5\%$,
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak untuk $\alpha = 5\%$.

Pengujian ini untuk melihat sejauh mana pengaruh secara parsial (sendiri-sendiri) variabel X (gaya kepemimpinan Situasional) terhadap variabel Y (kinerja pegawai). Berdasarkan hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS versi 22.0 for Windows maka didapat hasil uji t yang hasilnya dirangkum pada tabel berikut ini:

Tabel 4.28 Hasil Uji t

Model	t	Sig.
1 (Constant)	1,588	,125
Gaya Kepemimpinan Situasional	11,583	,000

Sumber: Lampiran 6

Mencari t tabel : $df = n - k$

$$: 26 - 2 = 24$$

$$: 24 (t_{tabel} 1.710)$$

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh variabel gaya kepemimpinan Situasional mempunyai nilai t_{hitung} 11,583. Variabel kinerja pegawai mempunyai nilai $t_{tabel} = 1.710$. Kesimpulan yang dapat diambil dari analisis tabel 4.28 adalah dengan tingkat signifikansi 0,000 sehingga nilai t_{hitung} (11,583) $> t_{tabel}$ (> 1.710). Berdasarkan nilai signifikansi tersebut maka dapat diketahui bahwa nilai signifikansi tersebut berada di bawah 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan Situasional terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cermee Kabupaten Bondowoso.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan Situasional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cermee Kabupaten Bondowoso. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan yaitu "diduga ada pengaruh gaya kepemimpinan Situasional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cermee Kabupaten Bondowoso", dinyatakan diterima dengan tingkat pengaruh rendah. Secara keseluruhan gaya kepemimpinan Situasional yang diterapkan Camat Cermee Kabupaten Bondowoso berjalan dengan baik dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai. Pemilihan gaya kepemimpinan yang diterapkan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kepala Kecamatan Cermee Kabupaten Bondowoso yang menerapkan gaya kepemimpinan Situasional cenderung memberikan contoh teladan yang baik bagi para pegawai, menjadi inspirasi, serta berinteraksi langsung dengan para pegawai mengenai tugas dan pekerjaan masing-masing pegawai.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel

independen dalam menjelaskan variabel dependen. Besarnya determinasi dapat dilihat pada *R Square* dan dinyatakan dalam presentase. Berikut ini adalah ukuran kontribusi variabel gaya kepemimpinan Situasional terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cermee Kabupaten Bondowoso yang disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.29 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,921 ^a	,848	,842	1,28327

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Situasional

Sumber: Lampiran 6,

Berdasarkan Tabel 4.29 menunjukkan nilai koefisien determinasi atau *R square* menunjukkan nilai sebesar 0,848 dari hasil tersebut dibentuk menjadi persentase dengan dikalikan 100% berarti seluruh variabel bebas (gaya kepemimpinan Situasional) mempunyai kontribusi sebesar 84,8% artinya mempunyai pengaruh sangat kuat terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) dan sisanya sebesar 15,2% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cermee Kabupaten Bondowoso dapat disimpulkan sebagai berikut:

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Cermee Kabupaten Bondowoso. Dari hasil analisis deskriptif variabel Gaya kepemimpinan Situasional dikategorikan cukup baik hal ini berarti dalam melakukan pekerjaan pimpinan telah melakukan pengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai dikategorikan cukup baik hal ini dapat diketahui pegawai telah berusaha mengerjakan dan menyelesaikan tugasnya dengan baik. Hal ini diperkuat dari hasil signifikansi 0,000 sehingga $t_{hitung} (11,583) > t_{tabel} (> 1.710)$. Berdasarkan nilai signifikansi tersebut dapat diketahui bahwa nilai signifikan tersebut berada dibawah 0,05 yang berarti H_0 ditolak H_a diterima dengan mempunyai kontribusi sebesar 84,8% artinya mempunyai pengaruh cukup kuat terhadap terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) dan sisanya sebesar 15,2% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kedua orang hebat dalam hidup saya, Bapak Essey serta Ibu Supiyati terimakasih berkat doa, didikan, dukungan dan apresiasi kalian saya mampu melewati perjalanan hidup sehingga berada pada titik sekarang. Suningsih mbak yang memberikan motivasi dan dukungannya selama kuliah, mentor serta tempat keluh kesah terbaik dalam hidup saya, Terimakasih telah mendukung semua hal baik dalam hidup saya.

Ibu Usrotul Hasanah, S.Sos, M. Si selaku Dosen Pembimbing Utama yang dengan penuh kesabaran telah meluangkan waktu dan memberikan pengarahan dan bimbingannya dalam menyelesaikan skripsi ini dan Dr. Nina Sa'idah Fitriyah, S.Sos, M.Si selaku Dosen Pembimbing Anggota yang dengan penuh kesabaran telah meluangkan waktu dan memberikan pengarahan dan bimbingannya dalam

menyelesaikan skripsi ini. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Abdurachman Saleh Situbondo yang telah memberi bekal dan membimbing dengan baik selama saya mengikuti perkuliahan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Abdurachman Saleh Situbondo.

REFERENSI

- Afandi.2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Ajabar.2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama.
- Apriyanto.2020. *Pengantar Manajemen*. Surabaya : CV. Jakad Media Publishing
- Arikunto, S. 2013.*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Badriyah, M. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Fahmi, I.2017.*Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung : CV. Alfabeta
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*: Semarang: Badan penerbit.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan keVIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Ponorogo.
- Hasibuan, M. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hersey, P., dan Kenneth H. Blanchard. 1990. *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. 69. 182-183. Diterjemahkan oleh Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara,A.P.2017.*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Moehariono.2012. "*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mulyadi.2016.*Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019
- Riduwan, dan Kuncoro,E.A.2017. *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung : Alfabeta
- Sedarmayanti.2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Siswandi.2017. *Administrasi Logistik & Gudang (Kasus dan Aplikasi Perusahaan)*. Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia.
- Sugiyono,2021. *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF dan R&D* (M.Dr. Ir. Sutopo, S.Pd (ed); ke2 ed)
- Sutrisno,E.2020.*MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Jakarta: KENCANA.

Syafri, W.2012. *Studi Tentang Administrasi Publik*, Jakarta: Erlangga.

Thoha,M.2015.*Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014

Widarjono.A.2013. *Ekonometrika: Pengantar dan aplikasinya*, Ekonosia, Jakarta.