

Gaya Kepemimpinan dan Pengaruhnya Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai

Arafik

¹Program Studi Manajemen STIE Trisna Negara Belitang Sumsel
Email: arafik@stietrisnanegara.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT. Muara Agung. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai PT. Muara Agung berjumlah 31 orang dan sekaligus diambil sebagai sampel penelitian. Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian survey dan pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner (angket) yang berupa pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan bantuan SPSS versi 21. Sebelum dilakukan analisis dilakukan juga uji asumsi dasar yaitu uji normalitas, homogenitas dan linearitas, selanjutnya data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi sederhana, korelasi, determinasi dan uji t.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan (terhadap kinerja pegawai pada Pegawai PT. Muara Agung, hal ini bisa dilihat dari hasil uji hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 4,067, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,045 Hal ini berarti t_{hitung} (4,067) > t_{tabel} (2,045), oleh karena itu H_0 di tolak dan H_a diterima, hal ini membuktikan terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Pegawai PT. Muara Agung.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Kepemimpinan di era globalisasi akan menghadapi tuntutan yang semakin kompleks. Kondisi demikian menuntut kapabilitas dan keterampilan pemimpin dalam mengelolah perubahan. Pimpinan dan kepemimpinan yang diembannya memiliki fungsi strategis yang menentukan kinerja organisasi. pemimpin yang melaksanakan kepemimpinannya secara efektif, dapat menggerakkan orang/personil kearah tujuan yang dicita-cita, akan menjadi panutan dan teladan. Setiap orang atau pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda-beda dari kepemimpinan otoriter, kepemimpinan bebas, dan kepemimpinan demokratis

Faktor kepemimpinan dari atasan sangat menentukan bagaimana kinerja para bawahannya, pemimpin adalah orang yang mempunyai kekuasaan untuk memberikan perintah dan pengaruh kepada bawahannya. Seorang

pemimpin harus menjaga hubungan atau kerjasama yang baik antara bawahan dengan atasan demi mencapai efektivitas kerja dan tujuan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan peranan pemimpin yang bisa menyusun perencanaan yang baik. Dalam organisasi faktor kepemimpinan sangat penting, karena organisasi yang memiliki kepemimpinan yang sangat baik akan mudah dalam meletakkan dasar kepercayaan terhadap anggota-anggotanya, sedangkan organisasi yang tidak memiliki kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mendapatkan kepercayaan dari para anggotanya.

Kinerja karyawan dianggap penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja itu sendiri. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan

kepadanya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, berbagai cara yang ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan misalnya melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi dan motivasi serta menciptakan lingkungan kerja yang baik.

Berdasarkan permasalahan mengenai kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Muara Agung, bentuk kepemimpinan yang diterapkan yaitu menciptakan kerja sama secara harmonis dan terintegrasi antara pemimpin dan karyawannya, karena akan dapat diwujudkan jika ada hubungan dan keinginan yang sinergi antara atasan dan bawahan dalam usaha bersama-sama mewujudkan visi dan misi perusahaan.

Tetapi pada kinerja para karyawan dirasa masih kurang maksimal, permasalahan-permasalahan yang sering timbul dikarenakan masih banyak karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja, datang tidak tepat waktu, sering mengobrol pada saat jam kerja sehingga banyak tugas yang terbengkalai.

Dengan demikian untuk meningkatkan kinerja karyawan kiranya permasalahan yang ada dip perusahaan juga harus dapat diperhatikan secara penuh oleh pimpinan. Atas permasalahan tersebut disinilah dituntut peranan kepemimpinan dalam membimbing dan mengarahkan karyawan agar dapat menciptakan kinerja karyawan yang lebih baik, sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai secara optimal.

Berdasarkan latar belakang di atas, masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja

pegawai pada PT. Muara Agung? Dan tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT. Muara Agung.

Berdasarkan uraian diatas, penulis berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan sesuatu yang terpenting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Gaya Kepemimpinan dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Muara Agung".

KAJIAN TEORI

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan sebuah proses memengaruhi atau memberi contoh dari seorang pemimpin untuk karyawan agar tercapainya suatu tujuan organisasi. Chung dan Megginson dalam Bangun (2012:337), mendefinisikan bahwa kepemimpinan adalah sebagai kesanggupan untuk memengaruhi perilaku orang lain dalam suatu arah tertentu.

Selanjutnya Terry dalam Sedarmayanti (2014:249), kepemimpinan adalah keseluruhan kegiatan/aktivitas untuk mempengaruhi kemauan orang lain untuk mencapai tujuan bersama dan menurut Effendi (2014:181), kepemimpinan adalah kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran yang diinginkan.

Dari pendapat ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut Davis dan Newstrom (dalam Feriyanto dan Triana 2015:95), Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seseorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Sedangkan menurut Suwatno dan Priansa (2013:155) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan berbagai pola perilaku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pengikut.

Dari pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar tercapai tujuan organisasi tersebut.

Kinerja

Menurut Amstron dan Baron (dalam Fahmi 2013:226) mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Menurut Nawawi (dalam Widodo 2015:131) menyatakan bahwa, kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material dan Simanjuntak (dalam Widodo 2015:131) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya dan dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan perannya didalam organisasi atau perusahaan, dan disertai dengan kemampuan, kecakapan, dan

keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Penelitian Terdahulu

1. Peni Trianawati (2008) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Nasional Operation pada PT. Asuransi Adira Dinamika. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Saifullah (2012), dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Koperasi Usaha Mikro, Kecil dan Menengah di Kabupaten Bengkalis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Koperasi Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Kabupaten Bengkalis.
3. Emilia Ika Andriyani (2016), dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Administrasi (Non-Medis) Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Panti Rupi Yogyakarta.

Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir dapat disajikan dengan bagan yang menunjukkan alur pikir peneliti serta keterkaitan antar variabel yang diteliti. Secara ringkas kerangka pemikiran yang mendasari penelitian ini diilustrasikan kedalam bagan berikut ini :



Gambar 1. Kerangka berfikir

PROSEDUR PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini adalah terdiri variabel bebas (*independen*) yang disebut dengan variabel X, merupakan variabel yang tidak tergantung dengan variabel lainnya. Variabel X dalam penelitian ini

adalah gaya kepemimpinan (X) dan variabel terikat (*Dependen*) yang disebut dengan variabel Y, merupakan variabel yang terantung atau terpengaruh oleh variabel lainnya. Variabel Y dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Definisi Operasional Variabel

Tabel 1
Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan (X)	Gaya kepemimpinan merupakan berbagai pola perilaku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pengikut. (Suwatno dan Priansa (2013:155))	a) Pengambilan Keputusan b) Pengarahan c) Pendelegasian Wewenang d) Kekuasaan e) Hubungan atasan dengan bawahan f) Adanya pengaruh terhadap bawahan g) Pemberdayaan Soekarso (2010:22)	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material. Widodo 2015:131)	a) Umpan Balik b) Absensi c) Motivasi dan komitmen d) Produktivitas pegawai e) Kepuasan pegawai f) Jam kerja Wibisono (2011:141)	Ordinal

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2014 : 61) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa

populasi adalah semua obyek atau subyek yang diteliti dalam penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai PT. Muara Agung berjumlah 31 orang

Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh (*sensus*). Dengan demikian

jumlah sampel sama dengan jumlah populasi, yaitu sejumlah 31 orang pegawai PT. Muara Agung.

Metode Pengumpulan Data

Kuisisioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2014:135). Metode ini dilakukan dengan memberi sejumlah pertanyaan yang berkaitan dengan kepuasan kerja pegawai.

Dokumentasi, Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan pada subyek penelitian, namun melalui dokumen. Dokumen yang di gunakan dapat berupa buku harian atau catatan, laporan, dan dokumen lainnya.

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sekunder. Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner (Umar, 2010 : 57). Sedangkan Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain (Umar, 2010 : 59). Data ini merupakan data yang berfungsi sebagai pelengkap data primer. Data sekunder diperoleh melalui media lain yang bersumber pada penelusuran pustaka dan publikasi elektronik (internet).

Teknik Uji Coba Instrumen Uji Validitas

Validitas adalah istilah yang dipakai untuk menyatakan sejauh mana data yang ditampung pada suatu kuesioner akan mengukur apa yang ingin diukur.

Menurut Sugiyono (2014: 228) dalam pengujian validitas, untuk mencari harga korelasi dengan menggunakan rumus *Korelasi Pearsons Product Moment*.

Kriteria pengujiannya dilakukan dengan cara membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} pada taraf $\alpha = 0,05$, Jika hasil perhitungan ternyata $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir instrument dianggap valid, sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dianggap tidak valid (*invalid*), sehingga instrumen tidak dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relative konsisten apabila alat ukur kita gunakan berulang kali.

Uji Reliabilitas yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode *Cronbach's Alpha*. Pengujian validitas dan reliabilitas instrument dalam penelitian ini menggunakan bantuan komputersasi program *software SPSS 21.0 for windows*.

Pengujian Asumsi Dasar Uji normalitas

Menurut Santoso (2010:212), tujuan uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel bebas, variabel terikat atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji *chi square* terdapat nilai standar residual hasil persamaan regresi. Apabila probabilitas hasil uji *chi square* lebih kecil dari 0,05 (5%) maka terdistribusi normal dan sebaliknya terdistribusi tidak normal.

Uji Homogenitas

Sebagai salah satu persyaratan untuk melakukan analisis data dengan menggunakan analisis regresi, data perlu diuji homogenitasnya. Uji homogenitas ini perlu untuk memastikan apakah data tersebut berasal dari populasi yang homogen. Pengujian homogenitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Uji Chi-Square* dengan menetapkan signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Interpretasi homogenitas data dihitung berdasarkan nilai *Asymptotic significance* yang diperoleh. Jika *Asymp. Sig.* $> \alpha = 0,05$, maka data dinyatakan homogen.

Uji Linearitas

Uji linearitas dipergunakan untuk mengetahui apakah regresi yang diperoleh “berarti” apabila dipergunakan untuk membua kesimpulan antar variable yang sedang dianalisis. Pengujian linearitas variable bebas dengan variable terikat dilakukan dengan menggunakan *One-Way Anova* program SPSS. Pengujian linearitas menggunakan taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Interpretasi data dilakukan dengan ketentuan Jika *Asymp. Sig.* $> \alpha = 0,05$, maka variabel bebas dengan variabel terikat tersebut mempunyai hubungan yang linear.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi sederhana adalah suatu proses memperkirakan secara sistematis tentang apa yang paling mungkin terjadi di masa yang akan datang berdasarkan informasi masa lalu dan sekarang dimiliki agar kesalahannya dapat diperkecil. Kegunaan regresi dalam penelitian salah satunya adalah untuk meramalkan atau memprediksi variabel terikat (Y) dan variabel bebas

(X) diketahui. Dengan persamaan regresi sebagai berikut : $\hat{Y} = a + bX$

Koefisien Korelasi (r)

Menurut Kurniawan (2014:184), analisis korelasi adalah alat uji statistik yang memiliki tujuan untuk mencari hubungan antara dua variabel atau lebih. Penentuan koefisien korelasi sederhana dalam penelitian ini dibantu dengan menggunakan aplikasi statistik SPSS Versi 22.

Koefisien Determinasi

Pada model linear berganda ini, akan terlihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama dalam mempengaruhi variabel terikat dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2). Jika (R^2) yang diperoleh mendekati (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R^2) makin mendekati 0 (nol) semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji Hipotesis Statistik

Dalam penelitian ini, hipotesis yang diuji adalah uji t. Uji t digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dari variabel bebas secara parsial atau individual terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai signifikan dengan $\alpha = 5\%$. Apabila nilai signifikan dibawah 0,05 (5%), maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, begitu juga sebaliknya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

Uji Kualitas Data

Untuk mengetahui data yang digunakan dalam penelitian, reliabel dan normal maka penulis melakukan

uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas dengan bantuan program SPSS 17 for windows sebagai berikut:

a. Uji Validitas

1) Variabel Gaya Kepemimpinan

Menurut Prayitno (2010: 95), jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka data valid, sedangkan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka data tidak valid). Nilai r_{tabel} dapat di cari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 31, maka didapat r_{tabel} sebesar 0,355 (dilihat pada lampiran tabel r). Uji validitas variabel gaya kepemimpinan dengan menggunakan SPSS Versi 21.0 for windows yaitu dengan hasil :

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

Item	r _{hitung}	Hasil Validitas
Item_1	0.767	r _{hitung} > r _{tabel} , valid
Item_2	0.564	r _{hitung} > r _{tabel} , valid
Item_3	0.409	r _{hitung} > r _{tabel} , valid
Item_4	0.665	r _{hitung} > r _{tabel} , valid
Item_5	0.455	r _{hitung} > r _{tabel} , valid
Item_6	0.469	r _{hitung} > r _{tabel} , valid
Item_7	0.631	r _{hitung} > r _{tabel} , valid
Item_8	0.435	r _{hitung} > r _{tabel} , valid
Item_9	0.674	r _{hitung} > r _{tabel} , valid
Item_10	0.517	r _{hitung} > r _{tabel} , valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 21.00

Dari hasil pengolahan data menggunakan bantuan program SPSS versi 21.0 for windows menunjukkan hasil uji validitas dari 10 item pertanyaan variabel gaya kepemimpinan (X) pada taraf nyata (α) = 5%, semua item nilai korelasi yang diperoleh lebih besar dari 0,355 sehingga pertanyaan dinyatakan valid. Berarti seluruh item pertanyaan yang ada pada instrumen dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

2) Variabel Kinerja Pegawai

Uji validitas kepuasan pelanggan dengan menggunakan SPSS versi 21.0 for windows yaitu dengan hasil :

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item	r _{hitung}	Hasil Validitas
	0.828	r _{hitung} > r _{tabel} , valid
Item_2	0.688	r _{hitung} > r _{tabel} , valid
Item_3	0.748	r _{hitung} > r _{tabel} , valid
Item_4	0.547	r _{hitung} > r _{tabel} , valid
Item_5	0.589	r _{hitung} > r _{tabel} , valid
Item_6	0.362	r _{hitung} > r _{tabel} , valid
Item_7	0.854	r _{hitung} > r _{tabel} , valid
Item_8	0.776	r _{hitung} > r _{tabel} , valid
Item_9	0.363	r _{hitung} > r _{tabel} , valid
Item_10	0.367	r _{hitung} > r _{tabel} , valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 21.00

Dari hasil pengolahan data menggunakan bantuan program SPSS versi 21.0 for windows menunjukkan hasil uji validitas dari 10 item pertanyaan variabel kinerja pegawai (X) pada taraf nyata (α) = 5%, semua item nilai korelasi yang diperoleh lebih besar dari 0,355 sehingga pertanyaan dinyatakan valid. Berarti seluruh item pertanyaan yang ada pada instrumen dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Dalam melakukan pengujian reliabilitas terhadap item-item pertanyaan variabel gaya kepemimpinan (X) dan variabel kinerja pegawai (Y) penulis menggunakan *cronbach's alpha*. Menurut Sekaran dalam priyatno (2010:98) reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

Dari hasil pengolahan data primer dengan menggunakan bantuan program SPSS, nilai

tersebut direkapitulasi dalam tabel berikut ini.

Tabel 4
Rekapitulasi Hasil Uji Reliability

No	Variabel	Cronbach's Alpha item	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinsn (X)	0,743	0,6	Reliabel
2	Kinerja Pegawai (Y)	0,802	0,6	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah peneliti 2018

Dilihat dari hasil pengujian data reliabilitas yang dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 21, *cronbach's alpha item* variabel diperoleh masing-masing 0,743 dan 0,802, maka dapat disimpulkan untuk kedua variabel *cronbach's alpha item* \geq Nilai *cronbach's alpha*, maka dapat disimpulkan semua item pertanyaan yang ada pada instrumen tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang reliabel dalam analisis selanjutnya.

normal atau tidak. Pengujian persyaratan ini dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dengan menggunakan taraf signifikansi 5% atau $\alpha = 0.05$.

Dengan kriteria pengujian adalah terima H_0 jika signifikansi yang diperoleh lebih dari α . Dalam penelitian ini, taraf signifikansi yang digunakan adalah 5% atau $\alpha = 0.05$, jadi H_0 diterima jika *asympt. signifikansi* lebih besar dari 0.05 dan H_0 ditolak *asympt. signifikansi* lebih kecil dari 0.05.

Tabel berikut menyajikan hasil perhitungan uji normalitas terhadap variabel kualitas pelayanan dan kepuasan pelanggan.

Uji Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data populasi tersebut berdistribusi

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Gaya Kepemimpinan	Kinerja Pegawai
N		31	31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3.8710	3.8065
	Std. Deviation	.40348	.46686
	Absolute	.099	.070
Most Extreme Differences	Positive	.072	.070
	Negative	-.099	-.059
Kolmogorov-Smirnov Z		.549	.387
Asymp. Sig. (2-tailed)		.924	.998

Sumber : Data Primer yang diolah peneliti 2018

Hasil perhitungan di atas diperoleh *asympt. signifikansi* untuk variabel gaya kepemimpinan diperoleh sebesar 0,924 atau lebih

dari 0.05, maka H_0 diterima, hal ini berarti hasil pengujian menunjukkan data untuk variabel gaya kepemimpinan berdistribusi

normal, demikian juga halnya dengan variabel kinerja pegawai mempunyai *asympt. signifikansi* sebesar 0,998 atau lebih dari 0.05, artinya data variabel kinerja pegawai berdistribusi normal.

b. Uji Homogenitas

Pengujian homogenitas pada penelitian ini dilakukan

dengan menggunakan *Uji Chi-Square* dengan menetapkan signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Interpretasi homogenitas data dihitung berdasarkan nilai *Asymptotic significance* yang diperoleh. Jika *Asymp. Sig.* > $\alpha = 0,05$, maka data dinyatakan homogen.

Tabel 6
Rekap Hasil Uji Homogenitas

No	Variabel	Nilai Asymp. Sig.	Batas Kritis
1	Gaya Kepemimpinan	0,634	0,05
2	Kinerja Pegawai	0,985	0,05

Sumber : Data Primer yang diolah 2018

Dari hasil perhitungan diperoleh *Asymp. Signifikansi* untuk kedua variabel gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai diperoleh masing-masing sebesar 0,634 dan 0,985 lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa data populasi memiliki varians homogen.

c. Uji Linieritas

Pengujian linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan linieritas atau tidak. Jika terjadi penyimpangan linieritas maka analisis yang digunakan adalah regresi non linier.

Tabel 7
Rekap Hasil Uji Linearitas

No	Variabel	Nilai Signifikan	Batas Kritis
1	Kinerja Pegawai (Y) dan Gaya Kepemimpinan (X)	0,00	0,05

Sumber : Data Primer yang diolah 2018

Dari hasil perhitungan uji linieritas dari variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai signifikansi pada baris linearity masing bernilai 0,000 lebih kecil dari α sebesar 5%, maka H_0 diterima artinya variabel gaya kepemimpinan dengan variabel

kinerja pegawai mempunyai hubungan yang linier.

Analisis Data

1. Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana menggunakan SPSS versi 21.0 *for windows* menghasilkan data yang dapat dilihat pada tabel 9.

Tabel 9
Output Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.107	.667		1.659	.108
Gaya Kepemimpinan	.697	.171	.603	4.067	.000

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 21

Hasil uji regresi pada variabel gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat digambarkan persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y' = a + bX$$

$$Y' = 1,107 + 0,697X$$

Arti persamaan ini sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 1,107, artinya jika gaya kepemimpinan (X) nilainya 0, maka kinerja pegawai (Y) nilainya sebesar 1,107.

- Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X) sebesar 0,697, artinya jika gaya kepemimpinan mengalami kenaikan 1%, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,697. Koefisien bernilai positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai, artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan maka semakin meningkatkan kinerja pegawai.

2. Koefisien Korelasi Sederhana

Tabel 10
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.603 ^a	.363	.341	.37891

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 17.00

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai korelasi (R) antara gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar $r = 0,603$. Sementara itu kriteria nilainya adalah sebagai berikut:

Nilai korelasi (R) yaitu sebesar 0,603, hal tersebut berarti bahwa korelasi antara gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah **kuat** dan berbanding lurus. Maksudnya jika ada peningkatan terhadap gaya kepemimpinan (X), maka akan diikuti juga dengan peningkatan kinerja pegawai (Y) dengan berarti. Begitu juga sebaliknya, jika ada penurunan terhadap gaya

kepemimpinan (X), maka juga akan diikuti dengan penurunan kinerja pegawai (Y) dengan tingkat hubungann kuat.

3. Analisis Determinasi (R^2)

Analisis determinasi dalam regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen.

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R^2 (*R square*) sebesar 0,363 memberikan makna

bahwa variabel gaya kepemimpinan mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 36,3%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini atau *error (e)*.

4. Uji Hipotesis Statistik (Uji t)

Setelah diperoleh hasil perhitungan regresi linear sederhana dan koefisien korelasi antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai, maka dilakukan uji hipotesis dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 11
Hasil Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.107	.667		1.659	.108
Gaya Kepemimpinan	.697	.171	.603	4.067	.000

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 21

Berdasarkan tabel *Coefficients* di atas, dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 4,067, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,045 Hal ini berarti t_{hitung} (4,067) > t_{tabel} (2,045), oleh karena itu H_0 di tolak dan H_a diterima, hal ini membuktikan terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja pegawai (Y) pada PT. Muara Agung.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan persamaan regresi linier sederhana diperoleh yaitu $Y' = 1,107 + 0,697X$. Nilai konstanta sebesar 1,107 artinya jika gaya kepemimpinan (X) nilainya adalah 0, maka kinerja pegawai (Y) nilainya sebesar 1,107. Sedangkan koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X) sebesar 0,697 artinya jika gaya kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 1, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,697. Koefisien bernilai positif artinya ada pengaruh positif antara gaya kepemimpinan

dengan kinerja pegawai, semakin baik gaya kepemimpinan yang dilakukan maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan perhitungan menggunakan koefisien korelasi (R) diperoleh nilai sebesar 0,603, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang sangat kuat antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai.

Dalam analisis koefisien determinasi (r^2) diperoleh nilai determinasi $r^2 = 0,363$. Hal ini dapat diartikan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan sebesar 36,3% sedangkan sisanya 63,7% (100% – 36,3%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 4,067, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,045 Hal ini berarti t_{hitung} (4,067) > t_{tabel} (2,045), oleh karena itu H_0 di tolak dan H_a diterima, hal ini membuktikan terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja pegawai (Y) pada

Pegawai PT. Muara Agung. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara statistik terbukti adanya hubungan positif antara kedua variabel tersebut, hal ini berarti gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Muara Agung.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Peni Trianawati (2008), Saifullah (2012) dan Emilia Ika Andriyani (2016) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Temuan hasil penelitian ini searah dengan teori yang dikemukakan oleh Davis dan Newstrom (dalam Feriyanto dan Triana 2015:95), Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seseorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Definisi lain yang dikemukakan oleh Suwatno dan Priansa (2013:155) bahwa gaya kepemimpinan merupakan berbagai pola perilaku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pengikut.

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Ilmu kepemimpinan telah semakin berkembang seiring dengan dinamika perkembangan hidup manusia.

Dengan semakin meningkatnya gaya kepemimpinan yang baik berarti kinerja yang dimiliki seorang pegawai akan baik pula. Kinerja yang dimaksud dapat berupa prestasi yang muncul dari dalam diri pegawai itu sendiri berupa kreativitas

dan dapat pula yang muncul dari lingkungan sekitarnya atau yang berasal dari luar pegawai itu sendiri.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis menarik kesimpulan yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan kinerja pegawai. Pemimpin mampu menjadi inspirasi dalam dalam bekerja dan menentukan arah dan tujuan organisasi. Pemimpin mampu menunjukkan kapasitasnya untuk mendelegasikan tanggung jawab secara cermat serta menanamkan rasa memiliki organisasi yang kuat kepada karyawannya. Sikap pemimpin inilah yang mempengaruhi karyawan untuk sanggup berkomitmen terhadap organisasi mereka. Hal ini didukung pula dengan data statistik dimana diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,577 > 2,048$) maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternative (H_a).

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Seorang pemimpin harus menyadari bahwa eksistensi dirinya sangat dibutuhkan oleh orang lain sehingga ia harus berusaha menyesuaikan dirinya dengan tuntutan organisasi dengan memperbaiki meningkatkan kualitas dirinya. Seorang pemimpin harus dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai situasi yang sedang berlangsung agar tercipta kondisi kerja yang baik, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat karena gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja dan performance bawahan dalam bekerja.

2. Agenda penelitian yang akan datang hendaklah mengembangkan lebih jauh model ini dengan menambahkan variabel lain yang masih erat hubungannya, misalnya variabel stres kerja, motivasi, kompensasi, ataupun dengan indikator-indikator lain

DAFTAR PUSTAKA

- Andriyani, Emilia Ika. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Administrasi (Non-Medis) Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta). Skripsi di Publikasikan. Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga..
- Efendi, Usman. 2014. *Asas Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Fahmi, Irham. 2013. *Manajemen Kepemimpinan Teori & Aplikasi*. Bandung : Alfabeta.
- Feriyanto, Andri. Triana, Shyta Endang. 2015. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta : Mediatera.
- Priyatno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Mediakom Remaja Rosdakarya. Yogyakarta
- Saifullah. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Koperasi Usaha Mikro, Kecil dan Menengah di Kabupaten Bengkalis. Skripsi di Publikasikan. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Pekanbaru.
- Santoso, Singgih, 2010. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametik*. PT. Elex Media Komputindo : Jakarta.
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung Penerbit Bandar Maju.
- Soekarso, Et al. 2010. *Teori Kepemimpinan*. Jakarta : Mitra Wacana Media
- Sugiyono. 2014. *Statiska Untuk Penelitian*. Alfabeta : Bandung.
- Suwatno. Priansa, Donni Junni. 2013. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Trianawati, Peni. 2008. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Nasional Operation pada PT. Asuransi Adira Dinamika. Skripsi di Publikasikan. Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana Jakarta.
- Umar, Husein. 2010. *Metode Penelitian Aplikasi dalam Pemasaran*. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Umum : Jakarta.
- Wibisono, Dermawan. 2011. *Manajemen Kinerja Korporasi & Organisasi Panduan Penyusunan Indikator*. Jakarta : Erlangga.
- Widodo, Eko Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.