

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI REKTORAT DI UNIVERSITAS PGRI PALEMBANG

Yasir Arafat*)

ABSTRAK

Keberhasilan penyelenggaraan Pendidikan Tinggi di Universitas PGRI Palembang harus didukung oleh seluruh civitas akademika, mulai dari pimpinan, tenaga pengajar, tenaga penunjang akademik, karyawan dan mahasiswa. Permasalahan dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Rektorat di Universitas PGRI Palembang?. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 160 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode *simple random sampling* sebanyak 80 orang pegawai rektorat yaitu dengan rincian 40 orang di digunakan sebagai uji coba instrumen dan 40 orang untuk sampel data. Berdasarkan dari pengolahan data yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai Rektorat di Universitas PGRI Palembang.

Kata Kunci : *Kepemimpinan, kinerja pegawai*

A. Latar Belakang

Peningkatan sumber daya manusia melalui pendidikan yang menekankan pada penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi diharapkan mampu melahirkan manusia yang berjiwa penuh pengabdian dan memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap masa depan bangsa dan negara. Perguruan tinggi memiliki kegiatan pendidikan terarah, sesuai dengan keinginan dan kebutuhan pembangunan, maka penyelenggaraan perguruan tinggi merupakan salah satu lembaga pendidikan yang secara formal disertai tugas dan tanggung jawab mempersiapkan mahasiswa sesuai dengan tujuan pendidikan nasional, yaitu mengisi kebutuhan masyarakat akan tersedianya tenaga ahli dan tenaga terampil dengan tingkat dan jenis kemampuan yang sangat beragam. Selain itu penyelenggara pendidikan berkewajiban menyediakan lulusan bukan saja dalam jumlah yang besar dan banyak, tetapi juga berkualitas dan

disiplin yang tinggi, dan mampu menjadi motivator dan penggerak pembangunan.

Dalam rangka menghadapi tantangan dan tugas-tugas dimasa yang akan datang, Universitas PGRI Palembang sebagai penyelenggara pendidikan tinggi berupaya mewujudkan dan mengembangkan sistem dan tata nilai serta iklim pendidikan yang demokratis dan bermutu guna memperkokoh iman dan taqwa serta akhlak mulia, jujur, kreatif, inovatif, tanggung jawab, ketrampilan serta menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi dalam rangka mengembangkan kualitas sumber daya manusia Indonesia agar mampu bersaing dalam persaingan global.

Keberhasilan penyelenggaraan Pendidikan Tinggi di Universitas PGRI Palembang harus didukung oleh civitas akademika, mulai dari pimpinan, tenaga pengajar, tenaga penunjang akademik, karyawan dan mahasiswa. Karyawan yang merupakan salah satu bagian dari sistem penyelenggaraan pendidikan tinggi mempunyai peran yang cukup

*) Dosen Tetap FE Univ-PGRI Plg

strategis dalam menunjang keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di Universitas PGRI Palembang.

Kinerja seorang pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil kerja pegawai ini dapat dinyatakan dalam bentuk kualitas dan jumlah atau berapa banyak hasil kerja yang dapat dicapai atau dihasilkan. Kinerja sebuah proses hubungan timbal balik secara erat, berkesinambungan, kemitraan antara pegawai dan pimpinan, pemahaman mengenai isi pekerjaan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, melaksanakan pekerjaan yang efektif, baik secara individu maupun secara kelompok. Dalam kenyataannya masih ada pegawai yang melaksanakan tugas, tanggung jawab, pemahaman terhadap pekerjaan masih belum dilaksanakan secara efektif.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain, kepemimpinan, profesional, motivasi kerja, kemampuan pegawai, disiplin kerja, kompensasi yang di terima, dan iklim organisasi. Dari beberapa faktor tersebut, penulis memutuskan untuk meneliti faktor kinerja yang menarik untuk diteliti adalah kepemimpinan.

Keberhasilan pencapaian tujuan suatu organisasi sangat tergantung kepada bagaimana pimpinan memainkan perannya dalam mencapai tujuan organisasi, berkaitan dengan itu perlu adanya pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia yang terlibat langsung dalam sistem pengembangan tersebut serta merupakan usaha yang sangat penting untuk meningkatkan semangat kerja pegawai administrasi, sehingga pegawai

administrasi tidak melalaikan tugas-tugas pokoknya yang pada akhirnya pegawai administrasi dapat melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan lebih efektif dan efisien. Untuk mewujudkan hal tersebut diatas faktor kepemimpinan menjadi sangat penting. Kehadiran seorang pemimpin yang dapat membawa bawahannya kedalam lingkungan kerja yang nyaman dan dapat membangkitkan semangat kerja mereka, sehingga mereka dapat bekerja dengan baik dan senantiasa dapat ikut memiliki serta sekaligus menjadi bagian dari organisasi.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Rektorat di Universitas PGRI Palembang?

C. Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Rektorat di Universitas PGRI Palembang.

D. Landasan teori

(Djamaluddin, 2008:87) kinerja adalah kadar keberhasilan pegawai baik secara individu maupun bersama-sama dalam kelompok dan organisasi menjalankan kegiatan-kegiatan dengan sifat-sifat tertentu dalam menciptakan produk dan jasa-jasa untuk mencapai tujuan organisasi.

(Sukmalana, 2007:2) menjelaskan manajemen kinerja merupakan suatu proses hubungan timbal balik secara erat (komunikasi) yang berkesinambungan dan kemitraan antara karyawan dan para manajer atau

supervisor (penyelia) sebagai suatu proses maka hal ini meliputi kegiatan membangun dan pengelola harapan tentang kinerja yang baik dan jelas (terukur) serta pemahaman mengenai isi pekerjaan dan cara bagaimana melaksanakan pekerjaan secara efektif.

Menurut (Dessler, 1992:514-516) ada 5 faktor dalam penilaian kinerja yang populer yaitu :

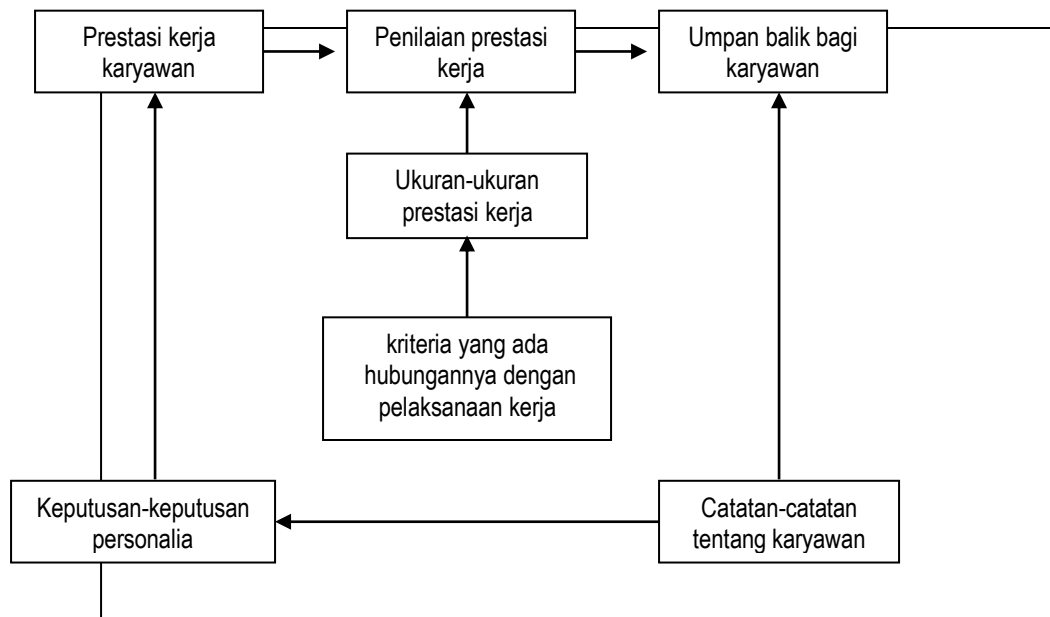
1. Kualitas pekerjaan meliputi : akurasi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran.
2. Kuantitas pekerjaan meliputi : volume keluaran dan kontribusi.
3. Supervisi yang diperlukan meliputi : membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.

4. Kehadiran meliputi : dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu.

5. Konservasi meliputi : pencegahan, kerusakan, pemeliharaan peralatan.

Untuk mengetahui kinerja pegawai harus diketahui sampai sejauh mana unsur-unsur penilaian kinerja tersebut sudah dilaksanakan oleh pegawai dalam kaitan atau pelaksanaan tugas-tugasnya. Semakin baik pelaksanaan tugas-tugas oleh pegawai sesuai dengan unsur-unsur penilaian kinerja, maka semakin baik kinerja pegawai tersebut.

Adapun elemen-elemen pokok sistem penilaian kinerja menurut (Notoadmojo, 2003 : 144) adalah sebagai berikut :



Gambar 1
Elemen-elemen pokok sistem penilaian Kinerja

Dari pendapat di atas kinerja merupakan bentuk dari hasil kerja yang diproses melalui gagasan sikap dan perilaku, serta memahami pekerjaan,

mempunyai keterampilan, pengetahuan, tanggungjawab, kecakapan, tanggap dan dapat diandalkan dalam mengaplikasikan

kemampuannya sesuai dengan profesi yang dimilikinya, sehingga diharapkan mampu untuk memberikan kontribusi terhadap lembaga tempat bekerja dan dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang baik, baik itu jangka pendek maupun jangka panjang.

(Terry dalam Kartono, 2001:49) kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang-orang agar mereka berusaha mencapai tujuan kelompok. Dari pendapat Terry tersebut terlihat bahwa kepemimpinan diperlukan suatu kemampuan berupa kelebihan, keunggulan dari pemimpin tersebut yang digunakan untuk mempengaruhi orang-orang agar mereka berusaha untuk mencapai tujuan kelompok.

(Wirawan, 2003:19) kepemimpinan adalah proses pemimpin menciptakan visi mempengaruhi sikap, perilaku, pendapat, nilai-nilai norma dan sebagainya dari pengikut untuk merealisasikan visi.

(Kartono, 2001:81) dalam mencapai kepemimpinan yang efektif, kepemimpinan adalah "Memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan kompensasi, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan kepemimpinan yang baik, memberikan supervise/pengawasan yang efisien dan membawa pengikutnya kepada sasaran yang ingin ditujuh, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan". Ada 8 (delapan) tipe kepemimpinan:

1. Tipe Karismatis

- a. Memiliki kekuatan energi, daya tarik dan pembawaan yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain.
- b. Mempunyai daya tarik yang amat besar pada umumnya mempunyai pengikut yang jumlahnya sangat besar.

- c. Para pengikut itu sering pula tidak dapat menjelaskan mengapa mereka menjadi pengikut sebagai karismatis.
- d. Mengenai profil Gandhi tidak digolongkan sebagai orang yang "ganteng" Kennedy adalah seorang pemimpin yang memiliki charisma, meskipun umumnya masih muda pada waktu terpilih menjadi Presiden Amerika Serikat.

2. Tipe Paternalistis

- a. Menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa.
- b. Bersikap terlalu melindungi (*overly protection*)
- c. Jarang dia memberi kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan sendiri.
- d. Dia hampir tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif
- e. Hampir dia tidak pernah memberikan kesempatan pada bawahan untuk mengembangkan daya kreativitas mereka sendiri.
- f. Selalu bersikap maha tahu dan maha benar

3. Tipe Militeristis

- a. Lebih banyak menggunakan system perintah/komando dalam menggerakkan bawahan, keras sangat otoriter kaku dan sering kali kurang bijaksana.
- b. Menghendaki kepatuhan mutlak dari bawahan.
- c. Senang kepada formalitas yang berlebihan.
- d. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan.
- e. Sukar menerima saran, kritik dari bawahan.
- f. Komunikasi hanya berlangsung searah saja.

4. Tipe Otokratis

a. Menganggap organisasi sebagai milik pribadi.

b. Mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.

c. Menganggap bawahan sebagai alat semata-mata

d. Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat.

e. Terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya ; dan

f. Dalam tindakan pergerakannya sering menggunakan pendekatan (*approach*) yang mengandung unsur paksaan dan punitive (bersifat menghukum).

5. Tipe Laisser Faire

a. Membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semau sendiri.

b. Semua pekerjaan dan tanggung jawab harus dilakukan oleh bawahan sendiri.

c. Tidak mempunyai kewibawaan dan tidak bisa mengontrol anak buahnya.

d. Tidak mampu melaksanakan koordinasi kerja, dan tidak berdaya sama sekali menciptakan suasana kerja yang koperatif.

6. Tipe Populistic

a. Berpegang teguh pada nilai-nilai masyarakat yang tradisional.

b. Kurang mempercayai dukungan kekuatan serta bantuan asing.

c. Mengutamakan penghidupan (kembali) nasionalisme.

7. Tipe Administratif atau Eksekutif

a. Mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif.

b. Mampu menggerakkan dinamika modernisasi dan pembangunan.

c. Dibangun system administrasi dan birokrasi yang efisien untuk memerintah yaitu untuk memantapkan integritas bangsa

pada khususnya, dan usaha pembangunan pada umumnya.

8. Tipe Demokratis

a. Dalam proses penggerak bawahan selalu bertitik tolak dari pendapat, bahwa manusia itu adalah makhluk yang paling mulia didunia.

b. Selalu berusaha mensinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi dari para bawahan.

c. Ia sering menerima saran, pendapat bahkan kritik dari bawahan.

d. Selalu berusaha mengutamakan kerjasama dalam usaha mencapai tujuan.

e. Selalu berusaha untuk menjadi bawahannya lebih sukses dari padanya.

f. Berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.

Kalau kita memperhatikan tentang tipe kepemimpinan yang dikemukakan Kartono maka tipe kepemimpinan Eksekutif dan Demokratis yang menjadi pilihan. Kerena pemimpin yang demikian paling ideal sangatlah serasi sekali dalam memimpin suatu organisasi atau lembaga.

Berdasarkan pendapat dari (Riduan, 2002:26) membagi kepemimpinan menjadi 5 (lima) yaitu :

1. Kepemimpinan sebagai fungsi pembina,

2. Kepemimpinan sebagai teknik menciptakan hubungan timbal balik,

3. Kepemimpinan sebagai teladan,

4. Kepemimpinan sebagai seni pemberian perintah,

5. Kepemimpinan sebagai penggunaan komunikasi.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dan menggerakkan bawahan sedemikian rupa sehingga dapat memberikan pembinaan, keteladanan, perintah terhadap karyawan agar mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

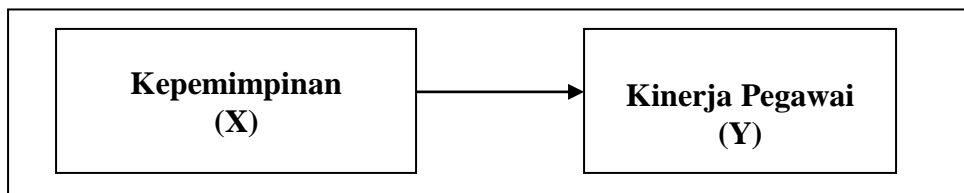
E. Kerangka Berfikir

Efektifitas kepemimpinan tergantung pada keadaan dimana kepemimpinan tersebut diterapkan. Kepemimpinan ditentukan oleh kemampuan pemimpin menguasai faktor-faktor situasional tersebut, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan situasi yang dihadapi, baik terhadap situasi organisasi, situasi bawahan, maupun kemampuan mengadakan penilaian diri untuk kemudian

menanamkan dirinya sebagai pemimpin. Kinerja pegawai dalam periode tertentu dan dengan ukuran tertentu yang didasarkan apa kecakapan, kemampuan, pengetahuan dan pengalamannya, oleh karena itu pemimpin harus mampu mengembangkan kompetensi dan komitmen bawahan dengan cara mendukung, membimbing, dan mengarahkan motivasi bawahan.

Pegawai sebagai pilar utama dalam organisasi perlu dimotivasi agar kinerjanya menjadi lebih baik. Oleh sebab itu peran pemimpin sebagai motivator menjadi penting dan kemampuan pemimpin menstransfer kebijakan dengan kepemimpinan dimiliki dapat mempercepat pencapaian tujuan organisasi pendidikan.

Kerangka berfikir sebagaimana telah diuraikan di atas dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



F. Metode Penelitian

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai rektorat di Universitas PGRI Palembang. Penelitian ini akan dilakukan selama 4 (empat) bulan dari bulan September sampai Desember 2008 dan penelitian ini dilakukan di Universitas PGRI Palembang. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap rektorat di Universitas PGRI Palembang sebanyak 160 orang. Adapun sampel dalam

penelitian ini menggunakan metode *simple random sampling* atau pengambilan secara acak sederhana, maka besar sampel yang akan diambil berdasarkan acak sederhana sebanyak 80 orang pegawai rektorat yaitu dengan rincian 40 orang di digunakan sebagai uji coba instrumen dan 40 orang untuk sampel data.

Dalam penelitian ini ada dua variabel yaitu Kinerja pegawai dan kepemimpinan. Adapun definisi kinerja pegawai adalah adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang

dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya meliputi skor beberapa dimensi yaitu diantaranya:

1. kualitas pekerjaan meliputi akurasi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran.
2. Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran atau output dan kontribusi.
3. Supervisi yang diperlukan, meliputi membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.

4. Kehadiran meliputi dapat dipercaya atau diandalkan dan tepat waktu.
5. Konservasi meliputi pencegahan pemborosan, kerusakan, pemeliharaan peralatan.

Jumlahnya 20 butir pertanyaan dengan menggunakan skala likert dengan lima pilihan jawaban. Cara penilaian masing-masing pertanyaan diberi bobot: Sangat Setuju (SS) diberi skor 5 (lima), Setuju (S) diberi skor 4 (empat), Netral diberi skor 3 (tiga), Tidak Setuju (TS) diberi skor 2 (dua), Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1 (satu).

Kisi-kisi Intrumen Variabel kinerja Pegawai (Y)

No.	Dimensi	Indikator	No. pertanyaan
1.	Kualitas	1. Akurasi	1-2
		2. Ketelitian	3-4
		3. Penampilan	5
		4. Hasil keluaran/output	6
2.	Kuantitas	1. Volume keluaran/output	7-8
		2. Kontribusi	9-10
3.	Supervisi	1. Saran	11
		2. Arahan/perbaikan	12-13
4.	Kehadiran	1. Tepat waktu	14-15
		2. Dapat dipercaya/ diandalkan	16
5.	Konservasi	1. Pencegahan pemborosan	17-18 19
		2. Pemeliharaan peralatan	20
		3. Kerusakan peralatan	

Selanjutnya definisi kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan yang meliputi skor beberapa dimensi yaitu diantaranya:

1. Fungsi pembinaan.
2. Teknik menciptakan hubungan timbal balik.
3. Sebagai teladan.

4. Seni pemberian perintah.
5. Penggunaan komunikasi.

Jumlahnya 20 butir pertanyaan dengan menggunakan skala likert dengan lima pilihan jawaban. Cara penilaian masing-masing pertanyaan diberi bobot: Sangat Setuju (SS) diberi skor 5 (lima), Setuju (S) diberi skor 4 (empat), Netral diberi skor 3 (tiga), Tidak Setuju (TS) diberi skor 2 (dua), Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1 (satu).

Kisi-kisi Intrument Kepemimpinan (X)

No.	Dimensi	Indikator	No. pertanyaan
1.	Fungsi pembinaan	Pengertian, pengarahan, penilaian kinerja	1-4
2.	Teknik menciptakan hubungan timbal balik	Memahami dan mendalami hubungan, kepentingan organisasi	5-9
3.	Sebagai teladan	Keteladanan, mendahulukan kepentingan organisasi	10-13
4.	Seni Pemberian perintah	Kepercayaan, kesempatan	14-17
5.	Penggunaan komunikasi	Memahami sikap dan perilaku karyawan	18-20

Kuesioner langsung diberikan ke setiap pegawai rektorat, baik kepada 40 orang pegawai yang dijadikan sebagai data uji coba instrumen penelitian, setelah valid dan reliabel baru diberikan kepada 40 orang pegawai yang dijadikan sebagai sampel yang akan digunakan sebagai sumber analisis dalam penelitian sebenarnya. Uji validitas dilakukan dengan bantuan perhitungan SPSS. Untuk mengetahui pertanyaan mana yang benar-benar valid adalah dengan melihat nilai sig. (2 tailed) dari masing-masing pertanyaan. Nilai sig. (2- tailed) yang lebih kecil atau sama dengan $\alpha = 5\%$ (tingkat kepercayaan 95%) adalah pertanyaan yang valid dan bisa digunakan untuk penelitian selanjutnya. Sedangkan pertanyaan dengan sig (2 tailed) lebih besar dari nilai α akan dibuang atau tidak digunakan untuk penelitian selanjutnya. Selanjutnya uji realibilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan alat pengumpulan data (instrumen) yang digunakan. Setelah kuesioner ditabulasi maka diadakan uji reliabilitas untuk mengetahui tingkat kepercayaan atas sesungguhnya jawaban responden. Untuk pengujian

reliabilitas kedua instrumen kepemimpinan, kinerja pegawai dilakukan dengan metode belah dua (*split-half method*) yang dilakukan dengan total skor pada item pertanyaan yang ganjil dengan total skor pada item pertanyaan yang genap. Kemudian dilanjutkan dengan pengujian *Sperman Brown*. Adapun langkah untuk pengujian adalah langkah pertama, setelah dilakukan uji coba dan ditemukan validitasnya, item-item yang valid dikumpulkan, dan item yang tidak valid dibuang, langkah kedua, item-item yang valid dibelah menjadi dua secara acak, dilakukan penskoran tiap item masing-masing kelompok sehingga ditemukan skor total tiap belahan,. langkah ketiga, dilakukan korelasi antara jumlah skor belahan awal dan belahan akhir. Reliabilitas instrumen penelitian dicari dengan rumus *Pearson Product Moment* dengan menggunakan perhitungan program SPSS. for windows.

Analisis data merupakan bagian dari yang harus dilakukan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kejadiannya adalah mengelompokkan berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data,

menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Untuk memudahkan analisis data dengan menggunakan alat bantu melalui program SPSS. Dalam rangka menganalisis data penelitian mempergunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial.

Untuk mengetahui pengaruh variabel Kepemimpinan (X) terhadap kinerja kerja pegawai (Y), dipergunakan analisis regresi sederhana dengan rumus sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + b X + e$$

di mana :

\hat{Y} = Variabel kinerja pegawai (variable dependen/ variable terikat)

X = Variabel kepemimpinan (variable independen/variable bebas)

a = Intercept atau konstanta

b = Koefisien regresi kepemimpinan (slop)

e = Stándar error of the estimate/gangguan

Dengan pertimbangan bahwa data penelitian diolah dengan statistik parametris. (Santoso, 2004:96) bahwa salah satu konsep penting dalam statistik inferensi adalah apakah sampel yang telah diambil berasal dari populasi yang sama (populasi data berdistribusi normal), dan sampel-sampel itu mempunyai varians yang sama (homogen), maka perlu uji normalitas dan homogenitas. Untuk melakukan uji normalitas distribusi data dapat digunakan uji *Kolmogorof-Smirnov* dari program SPSS. Normalitas distribusi data dihitung dengan cara

membandingkan nilai *Asymtotic Significance* yang diperoleh dengan nilai $\alpha = 0,05$. Apabila *Asymp. Sig* > $\alpha = 0,05$, maka data dinyatakan normal. Untuk menguji 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 *Asymtotic significance* yang diperoleh. Jika *Asymp. Sig.* > $\alpha = 0,05$, maka data dinyatakan homogen.

G. Pembahasan

Dari pengujian butir pertanyaan melalui program SPSS, untuk variabel kinerja diketahui butir pertanyaan nomor 17 memiliki nilai sig lebih besar dari α (0,05) sehingga dinyatakan tidak valid dan di drop dari kuesioner. Untuk penelitian sebenarnya variabel Kinerja pegawai menggunakan 19 butir pernyataan. Sedangkan dari variabel kepemimpinan diketahui butir pertanyaan nomor 16 dan 19 memiliki signifikansi yang diperoleh lebih besar dari α (0,05) sehingga dinyatakan tidak valid dan di drop dari kuesioner sehingga dinyatakan tidak valid dari kuesioner. Untuk penelitian sebenarnya variabel kepemimpinan menggunakan 18 butir pernyataan. Selanjutnya berdasarkan uji reliabel dengan menggunakan metode belah dua diperoleh hasil semua butir reliabel dan dapat dipergunakan sebagai instrumen penelitian. Selanjutnya berdasarkan pengujian diperoleh hasil data yang ada berdistribusi normal dan homogen. Berdasarkan perhitungan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.570 ^a	.324	.307	5.917

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.126	15.536		.781	.440
	KEPEMIMPINAN	.924	.216	.570	4.272	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

- a. Angka R Square (nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0.324. Hal ini berarti bahwa 32,4% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan dalam model regresi yang dihasilkan. Sisa sebesar (100% - 32,4) =67,6% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini atau error (e).
- b. Pada Model *Summary* diperoleh nilai R = 0,570 yang berarti bahwa kepemimpinan mempunyai hubungan dan pengaruh yang kuat terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai dan memiliki arah yang positif.
- c. Tabel *Coefficients* berisi nilai koefisien regresi (kolom B) dimana konstanta = 12,126 dan koefisien regresi kepemimpinan = 0,924. Sehingga persamaan regresi sederhana dapat dituliskan sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 12,126 + 0,924 X_1 + e$$

Dimana :

- Konstanta sebesar 12,126 menyatakan bahwa jika tidak ada kepemimpinan maka skor kinerja pegawai adalah 12,126.
- Koefisien regresi kepemimpinan (X) sebesar 0,924 menyatakan bahwa setiap penambahan seratus persentase kepemimpinan akan meningkatkan skor kinerja pegawai sebesar 92,4 %..

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji-t dilakukan untuk mengetahui hipotesis penelitian yang diajukan ditolak atau diterima.

Ho : Tidak ada pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Rektorat Universitas PGRI Palembang.

Ha : Ada pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai rektorat Universitas PGRI Palembang.

Uji statistik yang digunakan untuk pengujian ini adalah uji t. Kriterianya adalah H_0 diterima jika $t\text{-sign} \geq 0,05$ dan

H_0 ditolak jika $t\text{-sign} < 0,05$ dengan tingkat signifikan sebesar $\alpha < 5\%$.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.126	15.536		.781	.440
	KEPEMIMPINAN	.924	.216	.570	4.272	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari perhitungan tabel SPSS diatas terlihat bahwa pada kolom signifikansi untuk baris kepemimpinan diperoleh 0,000 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, artinya H_0 ditolak, H_a diterima yang dapat diartikan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y), jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan, variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Rektorat Universitas PGRI Palembang diterima.

H. Simpulan

Berdasarkan dari pengolahan data dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai Rektorat di Universitas PGRI Palembang. Hal ini terlihat bahwa semakin tinggi skor kepemimpinan, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Artinya apabila kepemimpinan tinggi, maka kinerja pegawai akan tinggi. Selanjutnya di ketahui bahwa hipotesis menunjukkan diterima, yaitu kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Djamaluddin, M, Arief, 2008, *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Edisi Pertama*. PT.Internasional Utama. Bekasi
- Dessler, Gary . 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Indeks, Jakarta.
- Kartono, Kartini , 2001. *Pimpinan dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada
- Notoadmojo, Soekidjo, 2004. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Renika Sipta Jakarta, Jakarta
- Riduwan, 2002. *Skala Penelitian Variabel Penelitian*. Bandung. Penerbit Alfabeta.
- Sukmalana, Soelaiman, 2007, *Manajemen Kinerja*. PT. Intermedia Personalia Utama. Jakarata
- Wirawan, 2003. *Kapita Seleksi Teori Kepemimpinan*. Jilid I. Yayasan Bandung Indonesia