



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lingkup Kantor Kecamatan Mpunda Kota Bima

Adi Ardiansyah, Jaenab*

Program Studi Manajemen, STIE Bima, Nusa Tenggara Barat, Indonesia

Email: ¹adiardiansyah16.stiebima@gmail.com, ²*jaenab.stiebima@gmail.com

Email Penulis Korespondensi: jaenab.stiebima@gmail.com

Submitted: 31 Mei 2020; Accepted: 05 Juni 2020; Published: 15 Agustus 2020

Abstrak—Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada lingkup kantor kecamatan mpunda kota bima. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 33 orang. Pegawai negri 16 orang, Honoror 6 orang, dan Sukarela 11 orang. teknik sampling yang digunakan adalah *sampling jenuh*. Sampel yang digunakan di penelitain ini langsung menggunakan kaseluruhan dari banyaknya populasi yaitu 33 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana, korelasi sederhana, koefisien determinasi, dan uji hipotesis (uji t-2 pihak) dengan menggunakan uji *spss versi 16.0* untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada lingkup kantor kecamatan mpunda kota bima. Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada lingkup kantor kecamatan mpunda kota Bima

Kata Kunci : Gaya kepemimpinan, Kinerja pegawai

Abstrak—This research was conducted with the aim to find out the influence of leardership style on employee performance in the scope of the mpunda sub-district office of the city of bima. The variables used in this research are leadership style as an independent variable and employee performance as the dependent variable. The method used in this research is associative analysis method. The population in this study was 33 people. 16 citi servants, 6 honorary employees, and 11 volunteers. The sampling technique used is saturation sampling. The sample used in this study directly uses the overall population of 33 people. Data analysis techniques used in this study are simple linear regression, simple correlation, coefficient of determination, and hypothesis testing (party t-2 test), using the spss version 16.0 test to determine the effect of leadership style on employee performance in the scope of the mpunda sub-district office bima. The results showed that the leadership style variable had a positive and significant effect on employee performance in the area of the Bima city mpunda sub-district office.

Keywords: Leadership Style, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Pengelola organisasi tidak lepas dari peran birokrasi sebagai penggerak utama berjalanya roda pemerintahan. Peran birokrasi selain pengelolaan pelayanan, juga bertugas menerjemahkan berbagai tugas politik kedalam berbagai kebijakan publik dan berfungsi melakukan pengelolaan atas pelaksanaan berbagai kebijakan tersebut secara operasional melalui berbagai program dan kegiatan yang sesuai dengan kemampuan pemerintah dan kebutuhan masyarakat. Secara umum kepemimpinan adalah suatu kekuatan yang mengarahkan perjuangan atau kegiatan yang menuju sukses. Kepemimpinan dapat juga diartikan sebagai proses memengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Ardana dkk, 2011) gaya kepemimpinan ialah perilaku yang akan di tunjukan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain atau karyawan. Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia, dari situlah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Menurut (Yukl, G., 2010) sebagian besar definisi kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan berkaitan dengan proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan di dalam kelompok atau organisasi. Menurut (Yukl, G.,2010:104) menyimpulkan bahwa setiap orang masing-masing mempengaruhi dan dipengaruhi orang lain, itu berarti bahwa semua orang memimpin dalam beberapa bidang, sementara dalam bidang lain seseorang dipimpin. Kepemimpinan memainkan peran sentral dalam usaha untuk memahami perilaku, karena pemimpin yang memberikan pengarahan untuk mengejar tujuan. (Kartono, 2010), kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Gaya kepemimpinan menurut (Sutikno, 2014) mengatakan gaya kepemimpinan atau perilaku kepemimpinan atau sering disebut Tipe Kepemimpinan. Menurut (Thoha, 2013) bahwa Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Sedangkan (Rivai, 2014) menyatakan Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Berdasarkan beberapa definisi di atas maka menunjukan bahwa kepemimpinan tidak hanya untuk mempengaruhi dan memfasilitasi seseorang atau kelompok organisasi yang sekarang namun juga untuk memastikan bahwa semuanya dipersiapkan untuk memenuhi tantangan dimasa yang akan datang.

Penerapan gaya kepemimpinan pada lingkup kantor Kecamatan Mpunda Kota Bima, masih banyaknya permasalahan-permasalahan ataupun sifat kepemimpinan itu sendiri dalam mempengaruhi para pegawainya dalam bekerja,



seperti masih kurangnya rasa harmonisasi antara pemimpin dengan bawahannya sehingga membuat kinerja dari pada pegawai itu sendiri kurang, dan masih banyak lagi perilaku-prilaku pimpinan yang berefek pada kinerja pegawai itu sendiri.

Secara umum pengertian kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi tidak dapat mencapai tujuan. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer.

Kinerja karyawan merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan organisasi. Beberapa ahli mengemukakan definisi kinerja. Menurut (Mangkunegara, 2012), menyatakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sedangkan (Wirawan, 2012), menyatakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu, menurut (Rivai, V., 2011), berpendapat merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan, Menurut (Riani, 2011) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Dengan demikian dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan kinerja pegawai pada lingkup kantor kecamatan mpunda kota Bima, masih sangat jauh apa yang diharapkan oleh instansi itu sendiri, karena masih banyaknya pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja terutama dalam manajemen waktu, belum lagi adanya permasalahan pribadi yang berefek pada kinerja pegawai itu sendiri. Sesuai dengan permasalahan yang dihadapi, maka tujuan diadakan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada lingkup Kantor Kacamatan Mpunda Kota Bima.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia, dari situlah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Kepemimpinan merupakan sebuah bidang riset dan juga suatu keterampilan praktis yang mencakup kemampuan seseorang atau sebuah organisasi untuk memimpin atau membimbing orang lain, tim, atau seluruh organisasi. Menurut (Yukl, Gary., 2010) sebagian besar definisi kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan berkaitan dengan proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan di dalam kelompok atau organisasi. (Kartono, 2010), kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Gaya kepemimpinannya adalah suatu cara, pola dan kemampuan tertentu yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam bersikap, berkomunikasi dan berinteraksi untuk mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan agar bisa melakukan suatu pekerjaan sehingga mencapai suatu tujuan. Menurut (Thoha, 2013) bahwa Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Gaya kepemimpinan menurut (Thoha, 2013) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan terbagi menjadi dua kategori gaya yang ekstrem yaitu :

1. Gaya kepemimpinan otokratis, gaya ini dipandang sebagai gaya yang didasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas.
2. Gaya kepemimpinan demokratis, gaya ini dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.
3. Kepemimpinan partisipatif (*participative leadership*) Pemimpin partisipatif berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran-saran dan ide mereka sebelum mengambil suatu keputusan. Kepemimpinan partisipatif dapat meningkatkan motivasi kerja bawahan.
4. Kepemimpinan berorientasi prestasi (*achievement-oriented leadership*) Gaya kepemimpinan dimana pemimpin menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahan untuk berprestasi semaksimal mungkin serta terus menerus mencari pengembangan prestasi dalam proses pencapaian tujuan tersebut.

Menurut (Kartini, K., 2010) gaya kepemimpinannya adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.

Sedangkan menurut (Kartini, K., 2010) indikator kepemimpinan terdiri dari: 1) Pembimbing, 2) Komunikasi, 3) Kemampuan mengambil keputusan, 4) Kemampuan mengendalikan bawahan, 5) Demokratis.

2.2 Kinerja Pegawai

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi tidak dapat mencapai tujuan. Kinerja karyawan merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi



kepada pihak tertentu. Sehingga kinerja harus diperhatikan baik baik karna disitulah menjadi tolak ukur utama laju kemajuan suatu organisai untuk mencapai suatu tujuannya. Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu organisasi, baik itu organisasi publik maupun organisasi swasta. Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari pegawainya. (Mangkunegara, 2011) mengatakan: Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Gibson dalam Nawawi, 2013) mengemukakan bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan. Selanjutnya dikatakan pelaksanaan pekerjaan ditentukan oleh interaksi kemampuan dan motivasi.

Sedangkan (Wirawan (2012: 5), menyatakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu, Dengan demikian dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Mangkunegara, 2012) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah: 1) Faktor Kemampuan, 2) Faktor Motivasi, 3) Faktor Individu, 4) Faktor Lingkungan Organisasi

Sedangkan di dalam Penelitian ini penulis menggunakan dimensi dan indikator kinerja menurut (Wirawan, 2012: 67), yaitu:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Tanggung jawab
4. Kerja sama
5. Inisiatif

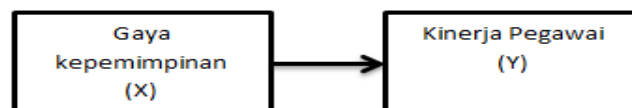
2.3 Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja

Penelitian terdahulu yang terkait pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Penelitian (Gede, I., 2018), meneliti tentang “Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang di moderasi oleh motivasi kerja pada BPR Se-Kecamatan Sukawati ganyar”. Hasil penelitian bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja memoderasi pengaruh kepemimpinan secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian (Trang, D., 2013) meneliti tentang “Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Studi Pada perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara)”. Hasil menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,447 yang artinya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan. Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Lingga dan siregar, Z., 2016). meneliti tentang “Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 (PERSERO) Medan”. Hasil penelitian kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja PT. Pelabuhan Indonesia 1 (PERSERO) Medan. Budaya organisasi secara parsial menyatakan ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia 1 (PERSERO) Medan. Motivasi secara menyatakan ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia 1 (PERSERO) Medan.

2.4 Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

H1 = Di duga Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada lingkup kantor kecamatan mpunda kota Bima.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini termasuk penelitian asosiatif (pengaruh). Penelitian asosiatif merupakan suatu pernyataan yang menunjukan dugaan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2008:88). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berupa angka-angka yang dapat dihitung dan diukur. Data kuantitatif ini berasal dari jawaban angket yang diberi skor kemudian dihitung dengan alat analisis yang digunakan. sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer.



Penelitian ini dilakukan di Kantor kecamatan mpunda kota Bima Jln. Jend Sudirman dengan Populasi yang ada pada Kantor Kecamatan Mpunda Kota Bima 33 orang. Pegawai negeri 16 orang, Honorer 6 orang, dan Sukarela 11 orang. Sampel yang digunakan di penelitin ini langsung menggunakan kaseluruhan dari banyaknya populasi yaitu 33 orang sedangkan tehnik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling sampel jenuh.

Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa angket/kuesioner. Dengan data yang digunaka dari kuesioner (skala likert) yang terdiri dari 5 skala yaitu, Sangat setuju (5), Setuju (4), Netral (3), Tidak setuju (2), Sangat tidak setuju (1). Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linear Sederhana: $Y = a + bx$ kemudian diolah menggunakan SPSS 16 for Windos. Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan antara lain : (1) Uji Validitas, (2) Uji reliabilitas, (3) Regresi linier sederhana, (4) Koefisien korelasi sederhana, (5) Uji determinasi dan (6) Uji t (uji dua pihak).

Adapun ketentuannya jika setelah dikonfirmasi t hitung dengan t tabel ternyata t hitung lebih besar ($>$) dari t tabel, maka perhitungannya diterima atau terdapat pengaruh, sebaliknya t hitung lebih rendah ($<$) dari t tabel maka H_a ditolak dan H_o diterima artinya tidak terdapat pengaruh, atau:

Nilai signifikansi ($P Value$) $\leq 0,05$, maka H_o ditolak dan H_a diterima

Nilai signifikansi ($P Value$) $> 0,05$, maka H_o diterima dan H_a ditolak

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS for Windows versi 16.0 persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel gaya Kepemimpinan (X) kinerja pegawai (Y)

Variabel penelitian	pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan Valid
Gaya Kepemimpinan(X)	item 1	0,979	0,30	Valid
	item 2	0,492	0,30	Valid
	item 3	0,979	0,30	Valid
	item 4	0,979	0,30	Valid
	item 5	0,979	0,30	Valid
	item 6	0,979	0,30	Valid
	item 7	0,979	0,30	Valid
	item 8	0,979	0,30	Valid
	item 9	0,979	0,30	Valid
	item 10	0,492	0,30	Valid
Kinerja Pegawai(Y)	item 1	0,926	0,30	Valid
	item 2	0,638	0,30	Valid
	item 3	0,301	0,30	Valid
	item 4	0,638	0,30	Valid
	item 5	0,926	0,30	Valid
	item 6	0,926	0,30	Valid
	item 7	0,926	0,30	Valid
	item 8	0,926	0,30	Valid
	item 9	0,926	0,30	Valid
	item 10	0,926	0,30	Valid

Sumber: Hasil olahan SPSS, 2020

Dari tabel 1 diatas dapat dilihat hasil uji validitas terhadap variabel Kepemimpinan (X) dan gaya kepemimpinan (Y) pada masing-masing 10 instrumen pernyataan kuisioner semuanya dinyatakan Valid karena berada diatas standar koefisien pembeding.

4.2 Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Standar	Keterangan
Kemampuan kerja	0,970	0,6	Reliabel
Prestasi kerja	0,935	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil olahan SPSS, 2020

Hasil uji reliabilitas terhadap instrumen pernyataan pada variabel gaya Kepemimpinan (X) diperoleh nilai cronbach's Alfa sebesar 0,970 dan sesuai dengan standar yang ada bahwa nilai Cronbach's Alfanya sudah mencapai 0,6 atau lebih besar dari 0,6 yang artinya semua butir jawaban dari kuisioner dinyatakan reliabel atau akurat. Hasil uji reliabilitas terhadap instrumen pernyataan pada variabel kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai cronbach's Alfa sebesar 0,935 dan sesuai dengan standar yang ada bahwa nilai Cronbach's Alfanya sudah mencapai 0,6 atau lebih besar dari 0,6 yang artinya semua butir jawaban dari kuesioner dinyatakan reliabel atau akurat.

**4.3 Regresi Linear Sederhana****Tabel 3.** Hasil uji Regresi linear sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.208	.820		10.005	.000
Gaya kepemimpinan	.814	.019	.992	43.257	.000

Sumber: Hasil olahan SPSS, 2020

Persamaan regresi linear sederhana yaitu :

$$Y = a + bX$$

$$Y = -8,208 + 814X$$

Artinya:

Konstanta = $a = 8,208$, artinya jika gaya kepemimpinan konstan atau sama dengan nol maka kinerja pegawai pada lingkup kantor kecamatan mpunda kota bima akan naik sebesar 8,208

Koefisien Variabel = 814, artinya jika gaya kepemimpinan naik Rp. 1 atau 1 % naik maka kinerja pegawai pada lingkup kantor kecamatan mpunda kota bima akan sebesar 814.

4.4 Koefisien Korelasi Linear Sederhana**Tabel 4.** Hasil Uji Koefisien korelasi linear sederhana

		Kinerja Pegawai	Gaya Kepemimpinan
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	1	.992**
	Sig. (2-Tailed)		.000
	N	33	33
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	.992**	1
	Sig. (2-Tailed)	.000	
	N	33	33

Sumber: Hasil olahan SPSS, 2020

Koefisien korelasi linear sederhana yaitu sebesar 0,992 artinya bahwa tingkat keeratan hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada lingkup kantor kecamatan mpunda kota bima sangat sangat kuat sebesar 0,992

4.5 Koefisien Determinasi**Tabel 5.** Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.992 ^a	.984	.983	.968

Sumber: Hasil olahan SPSS, 2020

Nilai koefisien Determinasi linear sederhana yaitu 0,984 atau 98,4% artinya kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada lingkup kantor kecamatan mpunda kota bima yaitu sebesar 98,4% sedangkan sisanya 1,6% di pengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

4.6 Uji t-statistik (2 Pihak)**Tabel 6.** Hasil Uji t-statistik (2 Pihak)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.208	.820		10.005	.000
Gaya Kepemimpinan	.814	.019	.992	43.257	.000

Sumber: Hasil olahan SPSS, 2020

Nilai t hitung yaitu sebesar 43,257 > t tabel ($dk = n - k$, k adalah jumlah variabel bebas dan variabel terikat) dalam persamaan dengan alpha ($\alpha/2$) yaitu sebesar 2,03951 dan tingkat signifikan (sig) < 0,05 yaitu 0,041 < 0,05, artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada lingkup kantor kecamatan mpunda kota Bima.

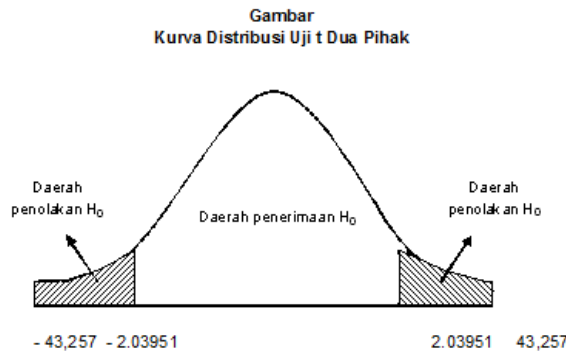


Dari perolehan nilai t hitung dan nilai signifikansi tersebut, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai t hitung $> t$ tabel ($43,257 > 2.03951$), yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada lingkup kantor kecamatan mpunda kota Bima.
2. Nilai sig. $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada lingkup kantor kecamatan mpunda kota Bima.

4.7 Hipotesis Penelitian

Diduga ada pengaruh yang signifikan antara bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada lingkup kantor kecamatan mpunda kota Bima.



Gambar 2. Kurva uji 2 pihak

Dari gambar kurva di atas terlihat bahwa nilai t -hitung dari Biaya Operasional jatuh pada daerah penolakan H_0 dan nilai sig $< 0,05$ (menandakan signifikan). sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada lingkup kantor kecamatan mpunda kota bima di tolak. Sedangkan hipotesis yang menyatakan tidak ada pengaruh yang signifikan antaragaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada lingkup kantor kecamatan mpunda kota bima di terima, sehingga H_0 di terima dan H_a di tolak, maka terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada lingkup kantor kecamatan mpunda kota Bima.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Bahwa hasil olahan data yang dilakukan pada penelitian ini dapat dimasukan ke dalam Persamaan Regresi sederhana, $Y = a + bx$ ($Y = 8,208 + 814X$). Dan berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi maka diperoleh korelasi (r) sebesar 0,992, artinya bahwa tingkat keeratan hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada lingkup kantor kecamatan mpunda kota Bima sangat kuat sebesar 0,992 diperoleh hasil penelitian bahwa “Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada lingkup kantor kecamatan mpunda kota bima.

Adapun saran yang dapat dikemukakan sebagai masukan baik bagi kepentingan akademis maupun bagi kepentingan praktis, yaitu:

1. Gaya Kepemimpinan perlu ditingkatkan dengan lebih memperhatikan pemberian kompensasi pada pegawai negeri yang telah bekerja dengan baik. Melibatkan pegawai dalam pemecahan masalah, karena memiliki pengaruh yang signifikan dan positif dalam meningkatkan kinerja pegawai.
2. Pimpinan perlu memberikan kesempatan atau kebebasan yang seluas-luasnya kepada pegawai untuk meningkatkan motivasi, kemampuan, gagasan dan mengembangkan potensi diri yang dimilikinya. Dengan adanya kesempatan atau kebebasan itu dapat menciptakan dukungan dan perkembangan yang positif terhadap semua kegiatan yang dilaksanakan karyawan dalam rangka menghasilkan kinerja.
3. Pimpinan perlu melakukan program-program pembinaan secara terpadu dan intensif kepada karyawan, yaitu melaksanakan program pendidikan dan pelatihan baik yang diadakan didalam (*In-House Training*) maupun diluar organisasi (*Ex-House Training*). Program pembinaan tersebut dapat dilakukan melalui kerjasama dengan instansi pemerintah atau instansi swasta lainnya yang berkompeten dalam usaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM). Dengan adanya program pembinaan tersebut maka keterampilan dan kualitas pengetahuan teknis, serta pengalaman kerja yang dimiliki karyawan semakin meningkat, sehingga karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan secara baik.

DAFTAR PUSTAKA

Ardana, I komang, dkk., (2011). Manajemen sumber daya manusia, Dempasar: Graha ilmu.

Dewi S.T. (2013). Gaya Kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurna EMBA*. 1 (3):208-216.



- Istiqomah Q.F. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*.61 (4): 117-119.
- Kartini, K., (2010). Pemimpin dan kepemimpinan. Jakarta: PT. Grafindo perkasa
- Katiandagho. C, Mandey, S, Mananeke, L., (2014). Pengaruh disiplin kerja kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal EMBA*. 2 (3): 1592-1602.
- Lingga dan siregar, Z., (2016). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 (PERSERO) Medan. *Jurnal PLANS* ISSN: 1978-7057. Vol. 11 No. 1. Hal. 8-17.
- Nawawi, ismail., (2013). Budaya organisasi kepemimpinan dan kinerja. Jakarta: PT. Fajar iterpratama mandiri.
- Satyawati, N., Suartana, W.,(2014). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. 6 (1): 17-32.
- Riani, (2011). Perspektif kompensasi. Surakarta: Yuma pustaka
- Rivai, Vethzal dan Basri (2011). Performance appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Saputro N.W. (2015). Pengaruh indepedensi, Gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan pemahaman *Good Governance* terhadap kinerja auditor pemerintah. *Jurnal manajemen dan bisnis*. 19 (1):64-79.
- Sugiyono, (2018). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Thoha, M., (2013). Kepemimpinan dalam manajemen. Jakarta: PT. Grafindo perkasa
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua, Jakarta: Penelitian Kencana Prenada Media Group.
- Trang, D., (2013). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Studi Pada perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara). *Jurnal EMBA* Vol. 1 No. 3. ISSN 2303-1174, Hal. 208-216.
- Wirawan, (2012). Evaluaisi: Teori, Model, standard, Aplikasi, dan profesi, Depok PT. Raja grarvindo persada
- Yulk, Gary., (2010). Kepemimpinan dalam organisasi. Edisi kelima. Jakarta indek.