

**OPTIMALISASI KINERJA PEGAWAI MELALUI GAYA KEPEMIMPINAN
(Studi Pada Kantor Camat Pancur Batu Deli Serdang Sumatera Utara)**

Toni Hidayat

Manajemen, Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah
Email: tonirestu98@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pancur Batu Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara. Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai Kantor Kecamatan Pancur Batu Kabupaten Deli Serdang yang berjumlah 34 responden. Sedangkan teknik penentuan sampel menggunakan sampel jenuh. Adapun sumber data dalam penelitian ini antara lain menggunakan data primer dan data sekunder. Dimana data primer dari observasi, wawancara dan kuesioner. Sedangkan data sekunder diperoleh dari data yang sudah didokumentasikan. Sedangkan teknik analisa data yang digunakan yaitu analisa regresi linier berganda. Hasil analisis regresi sederhana yaitu $Y = 8,880 + 0,860X + e$ yang menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil uji (t) atau uji parsial menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dimana dapat dilihat nilai t hitung $9,407 > t$ tabel $2,036$. Hasil koefisien determinasi dengan nilai regresi korelasi sebesar $0,857$ artinya secara bersama-sama Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pancur Batu Kabupaten Deli Serdang memiliki kontribusi pada taraf yang erat dan positif. Dimana nilai (R^2) sebesar $0,734$ ($73,4\%$). Sehingga dapat dikatakan bahwa $73,4\%$ variasi variabel terikat yaitu gaya kepemimpinan pada model dapat menjelaskan variabel kinerja pegawai Pada Kantor Kecamatan Pancur Batu Kabupaten Deli Serdang sedangkan sisanya sebesar $26,6\%$ dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai

I. PENDAHULUAN

Organisasi saat ini sering dihadapkan pada masalah yang kompleks baik dilihat dari internal organisasi maupun akibat pengaruh dari luar. Untuk membantu agar roda organisasi dapat berjalan dengan baik perlu adanya unit organisasi yang khusus mengelola sumber daya manusia. Pada sumber daya manusia terdiri dari Pemimpin dan pegawai. Untuk mewujudkan sikap kerja pegawai yang baik, diperlukan berbagai cara yang dapat dilakukan oleh seorang pemimpin suatu organisasi pemerintah, yaitu dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat. Gaya kepemimpinan yang efektif membutuhkan pemimpin untuk dapat meningkatkan kinerja semua pegawai dalam mencapai sebuah tujuan organisasi sebagai pedoman yang baik dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Martinis Yamin dan Maisah (2010:74) Pemimpin adalah mereka yang menggunakan wewenang formal untuk mengorganisasikan, mengarahkan, mengontrol para bawahan yang bertanggung jawab, supaya semua bagian pekerjaan terkoordinasi demi mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin yang baik adalah seorang yang membantu mengembangkan orang lain, sehingga pada akhirnya mereka tidak lagi memerlukan pemimpin itu. Selanjutnya menurut Anoraga (Dalam sutrisno 2010) pemimpin mempunyai tanggung jawab menciptakan kondisi-kondisi yang merangsang anggota agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan. Gaya kepemimpinan menjadi cermin kemampuan seseorang dalam mempengaruhi individu atau kelompok. Seorang pemimpin harus mampu menjaga kelarasan antara pemenuhan kebutuhan individu dengan pengarahan individu pada tujuan organisasi. Pemimpin yang efektif adalah yang mengakui kekuatan-kekuatan penting yang ada dalam cara pendekatan yang digunakan demi meningkatkan kinerja seluruh pegawai.

Menurut Sudarmanto (2009) kepemimpinan adalah salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi. Semakin baik kepemimpinan di dalam suatu organisasi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Seperti pemerintahan pada Kantor Camat Pancur Batu Kabupaten Deli Serdang, Sangat di harapkan adanya kemampuan dari pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mampu menghasilkan kinerja yang maksimal dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Untuk itulah pemimpin diharapkan memiliki kemampuan dan kecakapan sebagai seorang pemimpin. Untuk mendukung Fungsinya sebagai pemimpin, Camat pada kantor kecamatan Pancur Batu Kabupaten Deli Serdang tentunya memerlukan dan mengharapkan sejumlah pegawai yang cakap dan terampil (berkualitas) dibidang pekerjaannya. Sebab tanpa bawahan yang berkualitas, pemimpin akan melangkah timpang. Dalam Arti seorang pemimpin menginginkan pegawai yang efektif dalam melakukan pekerjaannya sehingga tercapai kinerja yang baik dan memuaskan.

Namun dalam prakteknya masih banyak ditemukan masalah yang berkenaan dengan kinerja pegawai yang tidak efektif dan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan . Berdasarkan pada hasil pengamatan pada Kantor Camat Pancur Batu Kabupaten Deli Serdang , Penulis masih melihat adanya masalah yang berkaitan dengan kinerja pegawainya, Misalnya Dalam hal mematuhi peraturan jam kerja, keluar saat jam kerja untuk keperluan

pribadi, pulang sebelum jam kerja selesai. Dalam hal pelaksanaan pekerjaan, masih banyak pegawai yang kurang bisa memanfaatkan waktu yang efektif sehingga tidak jarang ada pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktunya. Selain itu masih adanya pegawai menggunakan waktu kerja untuk melakukan pekerjaan lainnya yang tidak seharusnya dilakukan pada saat jam kerja. Hal ini tentu saja berpengaruh terhadap kinerja pegawai untuk menghasilkan pelayanan yang memuaskan karena perhatian yang terbagi dengan kegiatan-kegiatan diluar kewajiban pelayanan publik. Pada umumnya gaya kepemimpinan dalam mengelola para pegawainya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab agar dapat bekerja dengan efektif demi mewujudkan tujuan organisasi yang diinginkan dan terciptanya aparatur pemerintah yang baik dan sehat.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Thoah (2013:49): Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Lain halnya menurut Rivai (2014:42): 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. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya.

Gaya kepemimpinan menurut pendapat Hasibuan (2013:170) gaya kepemimpinan dibagi menjadi tiga bagian, yaitu :

1. Kepemimpinan Otoriter. Kepemimpinan Otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang.
2. Kepemimpinan Partisipatif. Kepemimpinan Partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Bawahan harus berpartisipasi memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin dengan gaya partisipatif akan mendorong kemampuan bawahan mengambil keputusan. Dengan demikian, pimpinan akan selalu membina bawahan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar.
3. Kepemimpinan Delegatif. Kepemimpinan Delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenangnya kepada bawahan dengan lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan. Pada prinsipnya pemimpin bersikap menyerahkan dan mengatakan kepada bawahan inilah pekerjaan yang harus saudara kerjakan, saya tidak peduli, terserah saudara bagaimana mengerjakannya asal pekerjaan tersebut bisa diselesaikan dengan baik.

Menurut Rivai (2012:53) mengemukakan bahwa seorang pemimpin dalam mengimplementasikan kepemimpinannya harus mampu secara dewasa melaksanakan kedewasaan terhadap instansi atau organisasinya, kepemimpinan dibagi kedalam lima dimensi dan sembilan indikator, yaitu:

1. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik
 - a. Membina kerjasama dan hubungan baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing
 - b. Kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi bawahannya.
2. Kemampuan yang efektifitas
 - a. Mampu menyelesaikan tugas diluar kemampuan
 - b. Menyelesaikan tugas tepat waktu
 - c. Hadir tepat waktu dan tidak terlambat
3. Kepemimpinan yang partisipatif
 - a. Pengambilan keputusan secara musyawarah
 - b. Dapat menyelesaikan masalah secara tepat
 - c. Mampu dalam meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan
4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu
 - a. Bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi
 - b. Mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target
5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang
 - a. Tanggung jawab seorang pemimpin dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri dan mana yang harus ditangani secara kelompok.
 - b. Memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan.

Kinerja

Menurut Hasibuan (2009:94) Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Miner dalam Sutrisno (2011:170) Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Kemudian menurut Irianto dalam Sutrisno (2011:171) Kinerja adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja karyawan para pelaku organisasi bersangkutan. Mangkunegara (2013:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Selain itu menurut kasmir (2016:189), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1. Kemampuan dan keahlian. Karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang baik maka akan memberikan kinerja yang baik pula, dan begitupun sebaliknya.
2. Pengetahuan. Maksudnya adalah dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya.
3. Rancangan kerja. Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat.
4. Kepribadian. Seseorang yang memiliki kepribadian dan karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya baik.
5. Motivasi kerja. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari orang lain atau perusahaan, maka karyawan akan termotivasi untuk melakukan sesuatu dengan baik.
6. Kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan bawahannya untuk mengajarkan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya
7. Gaya kepemimpinan. Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi dan memerintahkan bawahannya.
8. Budaya organisasi. Kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dalam perusahaan dan diterima secara umum serta dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.
9. Kepuasan kerja. Perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan tertentu.
10. Lingkungan kerja. Suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat kerja yang dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana, serta hubungan dengan rekan kerja.
11. Loyalitas. Kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan tempat bekerja.

Menurut Mathis dan Jackson (2011:378), menyebutkan bahwa indikator kinerja karyawan, terdiri dari sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja. Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.
2. Kualitas kerja. Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi.
3. Ketetapan waktu. Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan waktu pengerjaan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi.
4. Kehadiran. Seorang karyawan dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik dapat dinilai dari kehadiran. Datang tepat waktu, tidak absen dalam bekerja merupakan harapan manajemen. Dengan kehadiran yang baik tentunya karyawan akan menunjukkan kinerjanya.
5. Sikap kerja. Mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sama diantara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terhadap karyawan dari organisasi lain.

II. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2010:8) “metode kuantitatif dapat diartikan 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.

Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini, peneliti menjadikan sampel pegawai Kantor Kecamatan Pancur Batu Kabupaten Deli Serdang berjumlah 34 orang. Menurut Sugiyono (2012:96) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dimana Teknik penarikan sampling dalam penelitian ini dilakukan secara *nonprobability sampling* dengan sampling jenuh. Sugiyono, (2017:85) “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Hal ini sering dilakukan bila jumlah

populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Berhubung jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 34 orang maka jumlah populasi dijadikan sebagai jumlah sampel karena populasi relatif kecil kurang dari 100 orang.

Sumber Data

Dalam pengumpulan data peneliti melakukan metode pengumpulan dengan dengan sumber data primer.

1. Data Primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui angket, wawancara dan observasi.
2. Data Sekunder yaitu data-data yang mendukung data primer, yang diperoleh dari peraturan-peraturan dan dokumen yang berkaitan dengan hal-hal yang diteliti

Teknik Pengumpulan Data

Adapun dalam memperoleh data-data, informasi dan keterangan peneliti melakukannya dengan cara sebagai berikut :

1. Wawancara, yaitu data-data yang dikumpulkan diperoleh dengan cara melakukan komunikasi langsung dengan obyek penelitian.
2. Observasi, yaitu data-data yang dikumpulkan diperoleh dari hasil pengamatan langsung terhadap kegiatan yang dilakukan dilapangan.
3. Angket, yaitu teknik pengumpulan data dengan membuat suatu daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti kepada pegawai.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas

Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

Hasil uji validitas variabel gaya kepemimpinan (X) sebagai berikut:

Tabel 1: Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

No. Pernyataan	Corrected Item Total Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
Item 1	0.839	0,338	Valid
Item 2	0.581	0,338	Valid
Item 3	0.582	0,338	Valid
Item 4	0.616	0,338	Valid
Item 5	0.733	0,338	Valid
Item 6	0.570	0,338	Valid
Item 7	0.739	0,338	Valid
Item 8	0.733	0,338	Valid
Item 9	0.839	0,338	Valid
Item 10	0.581	0,338	Valid
Item 11	0.570	0,338	Valid
Item 12	0.739	0,338	Valid
Item 13	0.616	0,338	Valid
Item 14	0.739	0,338	Valid
Item 15	0.733	0,338	Valid

Sumber: Hasil Diolah Peneliti Dengan SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel 1 di atas diketahui nilai validitas pernyataan untuk gaya kepemimpinan seluruhnya sudah valid karena seluruhnya lebih besar dari r_{tabel} ($n-2=34-2=32= 0,338$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh *item* pernyataan dari variabel gaya kepemimpinan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji validitas variabel kinerja pegawai (Y) sebagai berikut:

Tabel 2: Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No. Pernyataan	Corrected Item Total Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
Item 1	0.486	0,338	Valid
Item 2	0.591	0,338	Valid
Item 3	0.886	0,338	Valid

Item 4	0.632	0,338	Valid
Item 5	0.583	0,338	Valid
Item 6	0.529	0,338	Valid
Item 7	0.652	0,338	Valid
Item 8	0.583	0,338	Valid
Item 9	0.529	0,338	Valid
Item 10	0.652	0,338	Valid
Item 11	0.486	0,338	Valid
Item 12	0.591	0,338	Valid
Item 13	0.886	0,338	Valid
Item 14	0.632	0,338	Valid
Item 15	0.886	0,338	Valid

Sumber: Hasil Diolah Peneliti Dengan SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel 2 di atas diketahui nilai validitas pernyataan untuk kinerja pegawai seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r tabel ($n-2=34-2=32=0,338$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh *item* pernyataan dari kinerja pegawai dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3: Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Nilai Cronbach Alpha
Gaya kepemimpinan	0.936
Kinerja	0.925

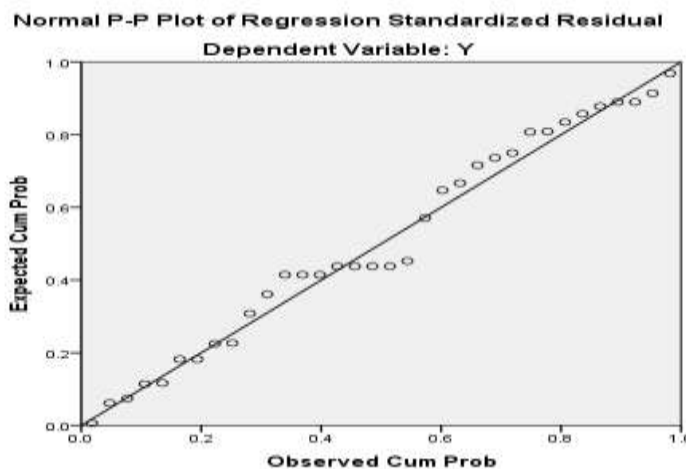
Sumber: Hasil Diolah Peneliti Dengan SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel gaya kepemimpinan dan kinerja lebih besar dari batas reliabel penolakan. Sehingga dapat dinyatakan bahwa kedua variabel yaitu gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja sudah handal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Sebelum dilakukan pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas data. Uji normalitas data dilakukan untuk menganalisis apakah syarat persamaan regresi sudah dipenuhi atau belum dengan melihat gambar p-plot. *Output* dari uji normalitas data adalah berupa gambar visual yang menunjukkan jauh-dekatnya titik-titik pada gambar tersebut dengan garis diagonal. Jika data berasal dari distribusi normal, maka nilai-nilai sebaran data yang tercermin dalam titik-titik pada *output* akan terletak di sekitar garis diagonal. Sebaliknya, jika data berasal dari distribusi yang tidak normal maka titik-titik tersebut tersebar tidak di sekitar garis diagonal (terpencar jauh dari garis diagonal).



Sumber: Hasil Pengolahan Dengan SPSS Versi 20

Gambar 1: Hasil Uji Normalitas

Gambar 2 di atas menunjukkan bahwa sebaran data pada gambar di atas bisa dikatakan tersebar di sekeliling garis diagonal (tidak terpencar jauh dari garis diagonal). Hasil ini menunjukkan bahwa data yang akan di-regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal atau dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas data bisa dipenuhi.

Hasil Uji Statistik

Analisis Regresi Linier Sederhana

Hasil analisis regresi linier sederhana dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4: Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.880	6.198		1.433	.162		
	X	.860	.091	.857	9.407	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS (Terlampir)

Berdasarkan tabel 4 di atas, maka persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah : $Y = 8,880 + 0,860X + e$

Hasil dapat dilihat dari keterangan sebagai berikut:

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 8,880 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel diluar model tetap akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 8,880 satu-satuan atau dengan kata lain jika variabel gaya kepemimpinan tidak ditingkatkan, maka kinerja pegawai sebesar 8,880 satuan.
2. Nilai besaran koefisien regresi b_1 sebesar 0,860 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa ketika gaya kepemimpinan mengalami peningkatan satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,860 satuan.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis pertama secara parsial dapat dilihat pada tabel 5 berikut :

Tabel 5: Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.880	6.198		1.433	.162		
	X	.860	.091	.857	9.407	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS (Terlampir)

Berdasarkan tabel 5 di atas diperoleh hasil bahwa nilai signifikansinya untuk variabel gaya kepemimpinan (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 9,407$ ($n-k=34-2=32$) $> t_{tabel} 2,036$ Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel gaya kepemimpinan. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pancur Batu Kabupaten Deli Serdang.

Koefisien Determinasi (R²)

Hasil Uji determinasi dapat dilihat pada Tabel IV.15 Berikut ini:

Tabel 6: Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857 ^a	.734	.726	2.895

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Dengan SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel diperoleh:

1. Nilai regresi korelasi sebesar 0,857 artinya secara bersama-sama Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pancur Batu Kabupaten Deli Serdang memiliki kontribusi pada taraf yang erat dan positif.
2. Untuk variabel bebas lebih dari satu baik menggunakan *adjusted R Square*. Dimana nilai (R^2) sebesar 0,734 (73,4%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 73,4% variasi variabel terikat yaitu gaya kepemimpinan pada model dapat menjelaskan variabel kinerja pegawai Pada Kantor Kecamatan Pancur Batu Kabupaten Deli Serdang sedangkan sisanya sebesar 26,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.
3. *Standard Error Of The Estimated* adalah ukuran kesalahan prediksi. *Standard Error Of The Estimated* disebut dengan *standard* deviasi, Dalam penelitian ini nilainya sebesar 2,895 Semakin kecil *standard* deviasi berarti model semakin baik.

Pembahasan

Penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sasingkelo, et.al (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Horiguchi Sinar Insani dengan hasil penelitian bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) lebih besar dari t_{tabel} , yakni $3,148 > 2,007$ dan nilai signifikansi $0,003 < \alpha 0,05$. Jadi, variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) secara parsial. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Balansa, et. al (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Karombasan dengan hasil penelitian bahwa kepemimpinan transformasional diperoleh nilai t_{hitung} (-0.179) $< t_{tabel}$ ($1,679$) dan nilai signifikansi $0.244 > 0,05$. Dengan hasil ini, maka dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_0 diterima, yang artinya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kesetujuan kerja. Adapun nilai t_{hitung} negatif menunjukkan bahwa Kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang negatif atau tidak searah dengan kinerja pegawai, yakni semakin rendah kepemimpinan transformasional, maka semakin rendah kinerja pegawai. Sedangkan dalam penelitian ini nilai signifikansinya untuk variabel gaya kepemimpinan ($0,001$) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% ($0,05$) atau $t_{hitung} = 9,407$ ($n-k=34-2=32$) $> t_{tabel}$ $2,036$ Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel gaya kepemimpinan. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pancur Batu Kabupaten Deli Serdang.

IV. KESIMPULAN

1. Uji validitas hasil penelitian yang didapat bahwa *item* pernyataan kuisioner dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sedangkan hasil uji reliabel hasil penelitian yang didapat bahwa seluruh *item* pernyataan kuisioner dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* berada diatas nilai batas reliabel.
2. Secara parsial (satu-persatu) didapat pengaruh dari variabel gaya kepemimpinan (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dimana variabel gaya kepemimpinan nilai t_{hitung} sebesar 9,407 dari nilai t_{table} sebesar 2.036.
3. Hasil determinasi diperoleh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dapat menunjukkan hubungan taraf yang erat dan positif terhadap kinerja karyawan.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Balansa, Fandy. Victor P.K. Lengkong dan Arrazi Bin Hasan. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Karombasan*. Jurnal EMBA Vol.5 No.3 September 2017, Hal.4555-4564.
- Busro, Muhammad. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group. 2018.
- Dermawan, Wibisosno. *Manajemen Kinerja Korporasi Dan Organisasi: Panduan Penyusunan Indikator*. Jakarta: Penerbit Erlangga. 2011.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Cetakan Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011.
- Handoko, T.Hani. *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Yogyakarta : BPFE. 2012.
- . *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Yogyakarta : BPFE. 2013.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara, 2009.
- . *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara, 2013.
- Rusiadi, dkk. *Metode Penelitian Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan. Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel*. Cetakan Pertama. Medan: Penerbit USU Press, 2013.
- Sasingkelo, Reni. Christoffel Kojo dan Farlane S.Rumokoy. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Horiguchi Sinar Insani*. Jurnal EMBA Vol.4 No.4 Desember 2016, Hal. 2107 – 2114.
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara, 2012.

- Situmorang, Safrizal Helmi. *Bisnis dan Konsep*. Medan: Penerbit USU Pers, 2011.
- Sopiah. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset. 2011.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2009.
- *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2010.
- *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2013.
- Sutikno, Sobry M. *Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan Edisi Pertama*. Lombok: Holistica. 2014.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Penerbit Prenada Media Group. Jakarta. 2011.
- *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Penerbit Prenada Media Group. Jakarta. 2013.
- Thoha, Mitah. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Implikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2013.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja; Cetakan Keempat*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada. 2014.
- *Manajemen Kinerja; Cetakan Ketiga*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada. 2013.