

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI SMP NEGERI 15 BALIKPAPAN

Erya Rahmadianty¹ Syahrani²,MZ. Arifin³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekolah Menengah Pertama Negeri 15 dengan menggunakan beberapa macam indikator baik dari Variabel Gaya Kepemimpinan itu sendiri dan Variabel Kinerja itu Sendiri. Subyek penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan yang diterapkan Pemimpin di organisasi tersebut.

Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dengan fokus penelitian, yaitu, (1) Gaya Kepemimpinan Otokratis, (2) Gaya Kepemimpinan Demokratis, (3) Gaya Kepemimpinan Laizzes Free, (4) Kinerja Pegawai.

Sampel penelitian ini adalah 40 orang pegawai di SMP Negeri 15 Balikpapan yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Tenaga Bantuan. Analisis yang dilakukan adalah Analisis Kuantitatif. Penelitian ini menghasilkan satu hipotesis yang diterima.

Hasil Penelitian ini menyimpulkan bahwa adanya hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai di organisasi yang diteliti. Meskipun tingkat kolerasi atau hubungannya rendah akan tetapi hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan pegawai sedikit banyak memiliki hubungan serta mempengaruhi atau berpengaruh terhadap kinerja pegawainya. Dari tingkat hubungan yang rendah ini bisa disimpulkan bahwa kinerja pegawai bisa juga dipengaruhi oleh faktor lain bisa jadi dari faktor pendidikan pegawai itu sendiri, ataupun tunjangan dan faktor reward atau hal lain selain gaya kepemimpinan kepala sekolah itu sendiri.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Di dalam organisasi pelayanan publik yang bergerak dalam bidang pendidikan atau sekolah, bahwa terdapat faktor penggerak yang menjalankan atau menggerakkan organisasi tersebut. Aparatur Sipil Negara atau para pegawai yang bergerak di bidang ini terdiri dari berbagai bidang ahli keilmuan yakni,

¹ Mahasiswa Program S1 Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,

² Dosen Pembimbing I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

³ Dosen Pembimbing II Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Email:

pegawai yang bertugas dalam mengajar yang disebut guru, pegawai dalam bidang administrasi dan pegawai di bidang lainnya. Hakekat pegawai sebagai sumber daya manusia ini pastilah menghasilkan suatu kinerja atau hasil kerja yang berhubungan dengan tujuan awal suatu organisasi itu didirikan atau dibentuk.

Hasil kerja yang dihasilkan disini merupakan suatu rangkaian proses kegiatan yang dilakukan oleh individu atau suatu kelompok tertentu. Rangkaian proses kegiatan yang dilakukan tentu untuk pencapaian suatu target dalam hal ini seperti pencapaian tujuan nasional yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Kinerja yang dihasilkan tentulah dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Flippo (2008:14) ialah motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Demikian kepemimpinan merupakan salah satu hal yang mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan hal diatas dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang memiliki kekuatan dalam mempengaruhi kinerja seseorang atau suatu kelompok organisasi. SMP Negeri 15 adalah sebuah sekolah negeri yang bergerak atas dasar keputusan pemerintah untuk menjalankan tujuan nasional yaitu mencerdaskan bangsa. SMP Negeri 15 Balikpapan terletak di jalan poros Balikpapan-Samarinda atau lebih tepatnya pada Jalan Seokarno Hatta KM. 09. SMP Negeri 15 sendiri memiliki sekitar 40 pegawai baik yang merupakan aparatur sipil negara atau tenaga bantuan yang mana tetap menjalankan tugas dan fungsinya di organisasi tersebut. Kepemimpinan yang baik dan tepat biasanya dilihat bagaimana seseorang mengambil suatu gaya kepemimpinan yang tepat di suatu organisasi yang dinaunginya. Menurut Thoha (2013:49) “Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.”. Perilaku yang dimaksud adalah segala sesuatu kegiatan atau tingkah laku yang dikerjakan.

Perilaku yang dilakukan setiap individu atau suatu kelompok dalam organisasi pastilah menghasilkan suatu hasil kerja baik berupa produk maupun jasa. Dalam hal ini pegawai yang berkerja di SMP Negeri 15 menghasilkan produk yang berupa pelayanan publik bagi masyarakat (siswa) yang disini merasakan atau sebagai penerima layanan mereka. Untuk itulah peneliti memutuskan untuk meneliti apakah ada hubungan antara gaya kepemimpinan sang pemimpin di SMP Negeri 15 dengan peningkatan kinerja maupun penurunan kinerja para pegawainya. Serta apakah hubungan yang ada antara gaya kepemimpinan dan kinerja merupakan suatu hubungan yang positif atau malah sebaliknya yaitu merupakan hubungan negatif.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang diambil dari penelitian ini ialah sebagai berikut:

- a. Apakah Gaya Kepemimpinan yang diterapkan di SMPN Negeri 15 Balikpapan memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di organisasi tersebut?
- b. Berapa besar hubungan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di SMP Negeri 15 Balikpapan?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Gaya kepemimpinan yang diterapkan memiliki hubungan dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di SMP Negeri 15 Balikpapan.
2. Menguji dan menganalisis seberapa besar hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di SMP Negeri 15 Balikpapan.

Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

- a. **Manfaat Teoritis**
Penelitian ini diharapkan dapat member sumbangsi pemikiran di bidang ilmu Administrasi Negara, sehingga dapat pula memperkaya kajian ilmiah mengenai gambaran daripada hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yang dapat dijadikan bahan refrensi guna penelitian di bidang sosial lainnya di masa akan mendatang yang mana masih memiliki keterkaitan yang sama dan berkesinambungan.
- b. **Secara Praktis.**
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi informasi yang ilmiah kepada seluruh Pegawai yang ada di tempat dimana penelitian dilakukan guna meningkatkan atau mengevaluasi dari Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di SMP Negeri 15 Balikpapan, sehingga dapat dijadikan acuan dalam menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang terkait dengan pengaruh gaya kepemimpinan di masa yang akan datang yang mungkin saja akan mereka hadapi lagi kedepannya.

KERANGKA DASAR TEORI

Teori dan konsep

Teori Gaya Kepemimpinan

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.”

Rivai (2014:42) yang berbunyi, “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.”

Sedangkan Gaya Kepemimpinan menurut White & Lippit (dalam Luthans, 2006:682), gaya kepemimpinan terdiri atas 3 macam yaitu:

- a. Gaya Kepemimpinan Otokratis
Gaya kepemimpinan otokratis pemimpin menentukan sendiri “*policy*” dan dalam rencana untuk kelompoknya, membuat keputusan-keputusan sendiri namun dalam mendapatkan tanggung jawab penuh. Bawahan harus patuh dan mengikuti perintahnya, jadi pemimpin tersebut menentukan atau mendiktekan aktivitas dari anggotanya.
- b. Gaya Kepemimpinan Demokratis.
Gaya kepemimpinan demokratis, dimana pemimpin sering mengadakan konsultasi dengan mengikuti bawahannya dan aktif dalam menentukan rencana kerja yang berhubungan dengan kelompok. Partisipan digunakan dalam kondisi yang tepat akan menjadikan hal yang efektif dengan memberikan kesempatan pada bawahannya untuk mengisi atau memperoleh kebutuhan egoistisnya dan memotivasi bawahan dalam menyelesaikan tugasnya untuk meningkatkan produktivitasnya.
- c. Gaya Kepemimpinan Bebas (*Laissez Faire*)
Gaya kepemimpinan bebas, dimana pemimpin melaksanakan perannya atas dasar aktivitas kelompok dan pimpinan kurang mengadakan pengontrolan terhadap bawahannya. Pemimpin meletakkan tanggung jawab keputusan sepenuhnya kepada para bawahannya dan sedikit saja atau hampir tidak sama sekali memberikan pengarahan.

Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2013:67) pengertian kinerja adalah “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Menurut Fahmi (2015:2) “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.”

Penilaian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013:69) penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Penilaian kinerja juga harus dilaksanakan secara adil, yaitu penilaian harus dilaksanakan pada semua karyawan agar tercipta keadilan pada penilaian kinerja tersebut.

Menurut Fahmi (2015:65) “Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya.

Mathis dan Jackson (dalam Fahmi 2015:65) “Penilaian Kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut.”

Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Hasil kerja atau kinerja tentunya dapat diperoleh sesuai dengan tindakan kerja yang dilakukan. Hal ini juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ini bisa menjadi faktor yang meningkatkan produktivitas kinerja ataupun juga faktor yang akan menghambat kinerja individu atau kelompok tertentu, oleh karena itu munculah teori-teori faktor yang mempengaruhi kinerja dari berbagai ahli yang berbeda dengan pendapat yang berbeda pula.

Menurut Armstrong (dalam Asis 2014:2644), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Faktor individu (*personal factors*). Faktor individu berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen, dan lain-lain.
2. Faktor kepemimpinan (*leadership factors*). Faktor kepemimpinan berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer, atau ketua kelompok kerja.
3. Faktor kelompok/rekan kerja (*team factors*). Faktor kelompok/rekan kerja berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
4. Faktor sistem (*system factors*). Faktor sistem berkaitan dengan sistem/metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi.
5. Faktor situasi (*contextual/situational factors*). Faktor situasi berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal.

Indikator Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2013:198), “Indikator Kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan.”

mana menurut Qordhawi (dalam Ulfa dan Ridwan, 2015:314)

1. Kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai, pengukuran kuantitatif dalam melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
2. Kualitas atau mutu yang harus dihasilkan (baik dan tidaknya) pengukuran kuantitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat

kepuasan yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

3. Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Kinerja

Menurut Sunyoto (2013:44) “Gaya Kepemimpinan seseorang akan sangat berpengaruh pada baik atau tidaknya dalam pengembangan sumber daya manusia untuk waktu yang akan mendatang. Seorang pemimpin yang baik harus benar-benar mengerti lingkungan sekitarnya, termasuk di dalamnya apa yang diperlukan oleh para karyawan, agar mereka terinovasi untuk lebih giat bekerja.”

Menurut Mulyadi dan Rivai (2009:73), menyatakan bahwa pemimpin dan kepemimpinannya perlu memikirkan dan memperhatikan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan kepada pegawainya. Gaya kepemimpinan yaitu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, gaya kepemimpinan memiliki hubungan dengan kinerja secara langsung. gaya kepemimpinan ini dapat pula mempengaruhi kinerja pegawai yang ada. Dengan demikian bisa terciptanya hubungan yang positif ataupun negative, tergantung pula bagaimana atau apa gaya kepemimpinan yang ditetapkan sang pemimpin untuk memimpin bawahannya dalam pencapaian tujuan organisasi.

Definisi Konsepsional

Definisi Konsepsional merupakan konklusi atau kumpulan dari beberapa definisi variabel-variabel di dalam penelitian yang dilakukan, definisi konsepsional merupakan penjelasan dari peristiwa atau kejadian yang telah diamati sebelumnya.

Dengan demikian maka disusunlah definisi konsepsional dari beberapa variabel-variabel penelitian tersebut, sebagaimana berikut:

1. Gaya Kepemimpinan (*Variabel Independen/ Variabel Bebas/X*), gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja suatu organisasi. Gaya kepemimpinan ini memiliki hubungan dengan kinerja pegawai dimana hubungan belum diketahui. Apakah hubungan ini merupakan hubungan yang positif atau malah menjadi hubungan yang negatif. Hubungan yang positif akan menghasilkan hasil kerja yang baik hubungan yang negatif akan menghasilkan hasil kerja yang kurang memuaskan atau jauh dari pencapaian target organisasi.

2. Kinerja Pegawai (*Variabel Dependent/Vriabel terikat/Y*). Kinerja adalah hasil kerja atau juga sering disebut dengan pencapaian prestasi kerja yang dapat diukur dengan menggunakan berbagai indikator. Indikator ini digunakan untuk mengukur agar dapat mempermudah proses penilaian atau evaluasi pegawai yang dilakukan untuk menilai sejauh mana pencapaian target organisasi tersebut.

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. (Sugiyono, 2012:70). Hipotesis juga dikenal dengan dugaan sementara yang dirumuskan oleh peneliti, dimana dugaan ini diambil dengan observasi singkat yang dilakukan di awal menentukan masalah.

Penelitian ini menggunakan hipotesis hubungan (asosiatif), yaitu suatu pernyataan yang menunjukkan dugaan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih. Dimana hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_0 : Gaya Kepemimpinan tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan Kinerja Pegawai di SMP Negeri 15 Balikpapan.

H_a : Gaya Kepemimpinan memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di SMP Negeri 15 Balikpapan.

Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan penjabaran daripada suatu konsep atau variabel penelitian dalam rincian yang dapat diukur. Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:59). Variabel dapat dikatakan sebagai suatu sifat yang diambil dari suatu nilai yang berbeda (*different values*). Dengan demikian variable itu merupakan suatu yang bervariasi.

Definisi Operasional yang mengacu pada keseluruhan variabel serta keseluruhan indikator variabel penelitian dirumuskan sebagai berikut:

- a. Variabel *Independent* atau Variabel Bebas (X) yang merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat (*dependent*) yaitu Gaya Kepemimpinan. Gaya Kepemimpinan (X) ini memiliki indikator sebagai berikut :
 - 1) Gaya Kepemimpinan Otokratis.
Dengan item sebagai berikut ini:
 - a. Pemimpin tidak memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berpendapat dalam pengambilan kebijakan.
 - b. Tugas yang diberikan kepada bawahan sesuai dengan keinginan pemimpin bukan sesuai dengan tupoksinya,

- c. Komunikasi berlangsung satu arah dari pimpinan ke bawahan.
- 2) Gaya Kepemimpinan Demokratis.
Dengan item sebagai berikut:
 - a. Pemimpin memberikan kesempatan kepada karyawan dalam berpendapat untuk pengambilan sebuah keputusan.
 - b. Tugas yang diberikan kepada bawahan sesuai dengan tupoksinya.
 - c. Komunikasi berlangsung dua arah antara pimpinan terhadap bawahan dan bawahan terhadap pemimpin.
 - d. Adanya pengawasan antara dua belah pihak, dari pimpinan terhadap bawahan dari bawahan terhadap pimpinan.
 - e. Pemimpin memberikan ruang kepada para pegawai untuk berinovasi.
 - f. Pemimpin ikut menyelesaikan perselisihan yang terjadi antar pegawai tanpa memihak salah satu pihak.
 - g. Pemimpin menganggap dirinya dengan para pegawainya sebagai rekan kerja yang sama kedudukannya.
- 3) Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire*.
Dengan item sebagai berikut:
 - a. Pemimpin menyerahkan pengambilan keputusan sepenuhnya terhadap keinginan para karyawannya.
 - b. Komunikasi tidak sering terjadi atau pasif.
 - c. Pemimpin memberikan kesempatan sebebas-bebasnya kepada para pegawai untuk berinovasi tanpa harus meminta izin persetujuan pemimpin terlebih dahulu.
 - d. Pemimpin tidak terlalu mengharuskan pegawai untuk mengagendakan tugas atau kegiatan apa saja yang harus dikerjakan/dilakukan.
- b. Variabel *Dependent* atau Variabel Terikat (Y) yaitu Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (*independent*). Yaitu Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Indikator sebagai berikut:
 - 1) Kuantitas pekerjaan.
 - a. Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan banyaknya pekerjaan yang diberikan.
 - b. Pegawai mengerjakan tugas sesuai dengan bidangnya.
 - c. Pegawai tidak menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaannya.
 - d. Pegawai menetapkan target dalam bekerja.
 - 2) Kualitas pekerjaan.
 - a. Pegawai paham pada bidang pekerjaan yang digelutinya.
 - b. Pegawai teliti dalam mengerjakan tugasnya.
 - c. Pegawai memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya.
 - 3) Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan.

- a. Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.
- b. Pegawai menyusun agenda kegiatan apa yang harus dilakukan sehingga semua berjalan sesuai dengan waktu yang diagendakan.
- c. Pegawai tidak datang terlambat.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu pendekatan yang menjelaskan nilai suatu variable dengan mengolah data-data yang ada kedalam suatu angka. Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala (Sugiyono, 2014:55).

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2012: 90) populasi adalah wilayah generalisasi, obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi daripada penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara SMPN 15 Kota Balikpapan Kalimantan Timur.

Penelitian ini menggunakan metode *nonprobability sampling* dengan teknik penentuan sampel melalui teknik sampel jenuh atau sering disebut dengan *total sampling*. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel (Sugiyono, 2013:124). Responden dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil SMP Negeri 15 yang berjumlah 41, dikurangi 1 sebagai objek Kepala Sekolah (pimpinan) yang akan diteliti. Jadi keseluruhan jumlah populasi yang akan dipilih ialah sebanyak 40 orang.

Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2014:206) yang dimaksud dengan analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mantabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data dari setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Untuk dapat memberi intreprastasi terhadap korelasi antara variabel *independent* dengan variabel *dependent*, maka dapat menggunakan ketentuan berikut ini (Sugiyono, 2014:215)

Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2014:250)

Selanjutnya ialah menggunakan Korelasi *Pearson* Berganda untuk mengetahui tingkat signifikansi hubungan dari keseluruhan variabel Independen (X) dengan Variabel Dependen (Y). Berikut adalah rumus Uji Korelasi *Pearson* Berganda.

Rumus:

$$R_{x_1x_2 \dots x_iy} = \frac{\sqrt{b_1 \sum x_1.y + b_2 \sum x_2.y + b_3 \sum x_3.y}}{\sum Y^2}$$

$$\sum X^2 = \sum Y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N}$$

$$\sum x_i.y = \sum x_i.y - \frac{(\sum x)(\sum y)}{N}$$

Keterangan:

- N : Jumlah data dari setiap Variabel
- $\sum Xi$: Jumlah dari xi
- $\sum y$: Jumlah dari y
- $\sum y^2$: Jumlah dari y^2
- $\sum xi.y$: Jumlah dari xiy
- b_i : Koefesien Regresi masing-masing Variabel

Untuk menguji apakah nilai koefisien kolerasi r_{xy} yang telah diperoleh dapat digeneralisasikan untuk populasi, maka perlu dilakukan uji signifikansi. Uji signifikansi yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan Uji F. Uji ini

digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebasnya secara keseluruhan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya, dengan rumus:

$$F_0 = \frac{R^2 (n-k-1)}{k(1-R^2)}$$

Keterangan:

R : Koefisien Determinasi.

k : Variabel Bebas.

n : Jumlah Sampel

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Lokasi Penelitian

Penulis melakukan penelitian yang bertempat pada SMP Negeri 15 Kota Balikpapan yang beralamat pada Jalan Seokarno Hatta KM. 09 Kelurahan Graha Indah Kecamatan Balikpapan Utara Kota Balikpapan.

Hasil Penelitian

Hasil Penelitian merupakan hasil keseluruhan dari rangkaian kegiatan penelitian yang dilakukan peneliti kemudian di olah menjadi sebuah data kedalam tabel yang telah dikelompokkan dan diolah berdasarkan ketentuan perhitungan yang ada. Hasil dari penelitian antara Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Kinerja

Koefisien Korelasi Berganda

Hasil pengujian Korelasi Berganda:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.467 ^a	.218	.153	2.953	.218	3.349	3	36	.030

a. Predictors: (Constant), Laissez, Otokratis, Demokratis

Koefisien Korelasi Pearson berganda menunjukkan hasil 0.467 yang mana berarti dalam tingkat sedang sesuai dengan Interpretasi nilai dalam Interval Korelasi 0.40 – 0.599 yang berada pada tingkat sedang. Sedangkan kontribusi atau sumbangan secara stimulan variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja adalah 21,8% sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain.

UJI F

Berikut adalah hasil hitung Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	87.617	3	29.206	3.349	.030 ^a
Residual	313.983	36	8.722		
Total	401.600	39			

a. Predictors: (Constant), Laissez, Otokratis, Demokratis

b. Dependent Variable: Kinerja

Dapat dilihat dari tabel diatas jika hasil Uji F hitung > dari F Tabel yang mana F Hitung bernilai dengan taraf signifikansi 5% ialah 3.349 sedangkan F Tabel bernilai 2.87 yang mana berarti f -hitung > f -Tabel.

Pembahasan

Peningkatan gaya kepemimpinan pemimpin akan meningkatkan kinerja pegawainya pula. Hal ini dilihat dengan nilai gaya kepemimpinan yang berada pada angka total 1233 dan Kinerja juga turut meningkat pada angka total 1104.

PENUTUP**Kesimpulan**

Berdasarkan uraian-uraian teoritis yang mendukung judul serta hasil akhir dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan, yaitu:

1. Dari hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa terdapat hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai di SMP Negeri 15 Kota Balikpapan.
2. Hubungan yang ada berupa buhubngan yang positif atau nyata kebenarannya.
3. Gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai berperan sebesar 21,8% sedangkan 78,2%nya dipengaruhi oleh variabel lain diluar gaya kepemimpinan.
4. Berdasarkan hasil hitungan Koefesien Korelasi diatas dan Uji F maka dapat dijelaskan bahwa h_a diterima dan h_0 ditolak, yang mana berarti adanya Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai dan Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai merupakan hubungan yang signifikan dan positif.

Tingkat gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri 15 Kota Balikpapan berdasarkan indikator-indikator yang ada menunjukkan hasil gaya kepemimpinan yang dominan ke arah kepemimpinan demokratis terjadi di SMPN 15 adalah gaya kepemimpinan

demokratis melihat dari tingginya nilai rata-rata gaya kepemimpinan tersebut. Kemudian untuk kinerja pegawai yang mana berada pada tingkat yang baik dan sebesar 21,8% berhubungan dengan penerapan gaya kepemimpinan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Meningkatkan hubungan atau peranan gaya kepemimpinan yang hanya sebesar 21,7% ke nilai yang lebih tinggi. Semakin tinggi peranan pemimpin dan gaya kepemimpinan yang diterapkannya maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai di organisasi tersebut.
2. Meningkatkan ketegasan pemimpin guna meningkatkan rasa segan para pegawai dan meningkatkan kinerja yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber buku:

- Bahri, 2008. *Konsep dan Definsii Konseptual*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Denim, Sudarman. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dharma, Surya. 2012. *Manajemen Kinerja: Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Edison, Emron dkk. 2016. *Sumber daya manusia, Strategi dan perubahan dalam Rangka Meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- Fahmi, Irham.2015. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Flippo, Edwin B. 2008. *Manajemen Personalia Jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi 4. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Kartini Kartono. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2010. *Metode Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nuraida, Ida. 2008. *Manajemen Administrasi Perkantoran*. Yogyakarta: Kanisius (Anggota IKAPI)
- Pasolong, Harbani. 2013. *Metode penelitian Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Priansa, Donni Juan. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.

- Rivai, Veithzal. 2014. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- _____. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2001. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2014. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Simanjutak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi-UI.
- _____. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi UI.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Dalam Buku Teori, Kuisisioner dan Analisis Data*. Yogyakarta : Center for Academic Publishing Service.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno dan Priansa, Donni Juni. 2013. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, Miftah. 2013. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.

Dokumen:

UU Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.