

PENGARUH GAYA KEPIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KOPERASI LLDKTI WILAYAH IX SULAWESI SELATAN, BARAT DAN TENGGARA

Saskia, Hafipah, Amiruddin,

STIM LPI Makassar, Program Studi Manajemen

Saskiaa.kia91@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di koperasi LLDIKTI. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Kuesioner disebarkan kepada 30 orang karyawan yang ada di koperasi LLDIKTI, dan data yang diperoleh dianalisis menggunakan SPSS versi 25.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) sangat penting untuk bertahan hidup sebuah organisasi atau institusi. Kualitas SDM terus meningkat, dan mereka akan menjadi satu organisasi atau institusi jika organisasi atau institusi memiliki kemampuan memfasilitasi tujuan dan kebutuhan hidupnya, sehingga dalam pengelolaan organisasi atau institusi di masa depan harus menjadi lebih peka terhadap tuntutan yang dibuat oleh orang lain sebagai gangguan, tetapi juga anggota internal institusi atau organisasi (Mangkunegara, 2013).

Manajemen sumber daya manusia menurut Edison Emron, Dkk, (2020:10) adalah manajemen yang memfokuskan diri untuk memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan SDM untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan. (Sinambela, L. P., 2021)

Sumber daya manusia, atau individu yang memberikan tenaga, bakat, dan kreatifitas mereka kepada organisasi, adalah sumber daya terpenting bagi organisasi. Sumber daya manusia memastikan kinerja organisasi, baik bisnis maupun pemerintahan, tidak tergantung

kepada kinerja individu. Kinerja yang merupakan representasi umum dari Tingkat pelaksanaan kegiatan, program, atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi, kemudian menggabungkan kinerja dengan motivasi dan hasil seseorang terkait erat oleh kemampuan dan keinginan untuk menyelesaikan tugas.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Untuk mencapai tujuan dari organisasi atau defisi dalam suatu kantor maka kinerja adalah yang menjadi tolak ukur tercapainya tujuan tersebut. Dimana para pegawai dan seluruh yang ada di dalamnya sangat berperan penting pada koperasi di kantor LLDIKTI WILAYAH IX sangat berpengaruh penting untuk mencapai tujuan Perusahaan. Maka kinerja pegawai yang efektif juga sangat ditekankan maka dari itu peran dari seorang pemimpin harusnya sangat berpengaruh di koperasi ini. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Pada koperasi berlokasi di Jl. Bung, Tamalanrea Jaya, Makassar, Kota Makassar Sulawesi Selatan. Koperasi merupakan faktor penting dalam organisasi dalam kantor masing-masing memiliki pemimpin untuk mengatur dan bertanggungjawab atas yang dia ditangani.

Kepimpinan merupakan kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau seni mempengaruhi manusia baik seorang maupun kelompok. Dan satu hal yang perlu diingatkan bahwa kepemimpinan tidak harus dibatasi oleh aturan-aturan tata krama di organisasi. Kepimpinan dapat terjadi dimanapun dan kapanpun hal ini dikarenakan kepemimpinan dapat terjadi secara alami berdasarkan kemampuan pemimpin yang bertujuan agar dapat mempengaruhi sikap dan Tindakan orang lain dalam rangka mencapai tujuan. Hal ini sejalan dengan pendapat Sondan P. Siagian (2013:36) yang mengatakan bahwa tujuan suatu organisasi yakni berdasarkan atas cara dan pelaksanaan yang dilakukan oleh pemimpin atau atasan dalam rangka mengkoordinasi anggotanya untuk melaksanakan kegiatan.

Gaya kepemimpinan yang kurang memperhatikan Nasib anggotanya dapat menyebabkan rendahnya produktivitas kerja. Sehingga gaya kepemimpinan harus dapat mengarahkan dan merubah sikap, Tindakan, dan perilaku anggotanya untuk kepentingan dan tujuan organisasi tercapai. Hal ini sesuai dengan pendapat Ranu Pandojo (2012) gaya kepemimpinan yaitu perilaku yang dirancang untuk menyatukan tujuan individu atau kelompok dengan tujuan organisasi. Hakikat dari organisasi itu adalah manusia dan Kerjasama dalam struktur organisasi yang menciptakan pembagian tugas dan jabatan serta menetapkan batas-batas kebebasan seseorang dalam organisasi. Untuk Handoko (2013:5) suatu organisasi adalah perlu karena sumber daya manusia merupakan unsur yang vital bagi pencapaian tujuan organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Menurut (Hasibuan, 2016:94) menyatakan bahwa “kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”.

Menurut (Wirawan, 2015:238) Kinerja adalah rekaman keluaran pelaksanaan dimensi-dimensi atau fungsi-fungsi pekerjaan dalam waktu tertentu.

Menurut (Nazir, 2019) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuatu dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi ber sangkutan secara legal, tidak melanggar hokum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Dari beberapa pengertian di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang diberikan oleh karyawan secara kualitas dan kuantitas, dalam hal ini kinerja yang diberikan seseorang karyawan merupakan kombinasi atau kemampuan yang dilihat dari hasil kerjanya

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan (leadership style) seorang pemimpin akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan. Pemimpin dan manajer – terutama pemimpin paling atas dan top manajer merupakan faktor penentu dalam sukses atau gagalnya suatu organisasi dan usaha. Pemimpin dan manajer yang sukses itu mampu mengelola organisasi, bisa mempengaruhi secara konstruktif orang lain, dan menunjukkan jalan serta perilaku benar yang harus dikerjakan bersama-sama (melakukan kerja sama). Pemimpin harus mampu mengantisipasi perubahan yang tiba-tiba, dapat mengoreksi kelemahan- kelemahan, dan sanggup membawa organisasi kepada sasaran dalam jangka waktu yang sudah ditetapkan. Pemimpin merupakan faktor kritis (crucial factor) yang dapat menentukan maju mundurnya atau hidup matinya suatu usaha dan kegiatan bersama, baik yang berbentuk organisasi sosial, lembaga pemerintah, maupun badan korporasi dan usaha dagang. Gaya kepemimpinan merupakan aktivitas yang mempengaruhi orang-orang untuk bekerjasama dalam suatu organisasi dimana pemimpin mengusahakan partisipasi sukarela dari para pekerja agar mencapai tujuan organisasi yang dikehendaki.

Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Thoha (2017, hlm. 49). Dengan demikian gaya kepemimpinan ini merupakan perilaku berdasarkan suatu aturan atau prinsip tertentu agar dapat digunakan untuk memimpin atau mengarahkan orang lain.

Menurut Robbins yang dikutip oleh Benyamin Molan (2014), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu proses pengaruh sosial, yaitu suatu kehidupan yang mempengaruhi kehidupan lain yang mempengaruhi orang lain ke arah pencapaian tujuan tertentu. pendapat Ranu Pandojo (2012:224) gaya kepemimpinan yaitu perilaku yang dirancang untuk menyatukan tujuan individu tau kelompok dengan tujuan organisasi. hakikat dari organisasi itu adalah manusia dan Kerjasama dalam struktur organisasi yang menciptakan pembagian tugas dan jabatan serta meletakkan batas-batas kebebasan seseorang dalam organisasi.

Martinis Yamin Maisah (2014), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan merupakan perilaku yang dirancang untuk menyatukan tujuan individu atau kelompok dalam suatu sarana untuk mengajak orang lain mengerjakan sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau diinginkan oleh organisasi atau perusahaan.

Hipotesis

hipotesis dalam penelitian adalah Diduga bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Karyawan Di Koperasi LLDIKTI Wilayah IX Sulawesi Selatan.

METODE PENELITIAN

Analisi Rasio

1. Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2022:226) “analisis statistik deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa maksud membuat kesimpulan”. Analisis ini digunakan untuk mengetahui secara tepat singkat skor jawaban dan mendeskripsikan hasil mengenai “pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di koperasi LLDIKTI. ”. Variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X) dan variable terikat yaitu kinerja pegawai (Y).

2. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji Validitas dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu kuesioner penelitian. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan yang ada pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam uji validitas, setiap item akan diuji korelasinya dengan skor total variabel. Sebuah item sebaiknya memiliki korelasi (r) dengan skor total masing-masing variabel $> 0,25$. Jika item mempunyai $r_{hitung} < 0,25$ maka item tersebut akan dinyatakan tidak valid, begitupun sebaliknya jika item mempunyai $r_{hitung} > 0,25$ maka item tersebut dinyatakan valid. Nilai validitas dihitung menggunakan rumus product moment yang dirumuskan oleh Sugiyono (2022:273) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara gaya kepemimpinan (x) dan

- kinerja pegawai (y)
- n = jumlah responden uji coba
- $\sum x_i y_i$ = Jumlah hasil perkalian antara skor gaya kepemimpinan (x) dan kinerja pegawai (y)
- $\sum x_i$ = Jumlah skor tiap item
- $\sum y_i$ = Jumlah skor total
- $\sum x^2$ = Jumlah kuadrat skor gaya kepemimpinan(x)
- $\sum y^2$ = Jumlah kuadrat skor kinerja pegawai (y)

Kriteria pengujian :

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ = maka instrumen dikatakan valid.
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ = maka instrumen dikatakan tidak valid

b. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji apakah instrumen yang digunakan reliabel. Reliabel apabila terdapat kesamaan dalam waktu yang berbeda. Teknik pengujian reliabilitas ini menggunakan teknik analisis yang sudah dikembangkan oleh *Alpha Cronbach*. Pada uji reliabilitas ini, α dinilai reliabel jika lebih besar dari 0,6 (Ghozali, 2014).

- Jika angka reliabilitas *Cronbach Alpha* melebihi angka 0,6 maka instrumen tersebut reliabel.
- Jika angka reliabilitas *Cronbach Alpha* kurang dari angka 0,6 maka instrumen tersebut tidak reliabel.

SPSS sebagai fasilitas dalam mengukur reliabilitas dengan Cronbach Alpha.

3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengukur pengaruh gaya kepemimpinan (X) terhadap e-kinerja pegawai (Y). Sugiyono (2022:300) rumus regresi linear sederhana yaitu:

$$Y = a + Bx$$

Keterangan :

- Y = Nilai yang diprediksikan (kinerja pegawai)
- a = Konstanta atau bila harga X=0
- b = Koefisien regresi
- X = Nilai variabel independen (gaya kepemimpinan)

Gaya kepemimpinan diukur menggunakan kuesioner dengan skala guttman, sedangkan kinerja pegawai diukur menggunakan kuesioner dengan skala likert. Uji ini dilakukan dengan bantuan *SPSS 25 for windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Analisis Statistik Deskriptif

a. Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

Berdasarkan data yang terkumpul dari kuesioner tentang Gaya Kepemimpinan, terlihat bahwa distribusi frekuensi dari item-item variabel tersebut tampak pada tabel dibawah ini.

Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

Butir	Kategori / Skor									
	1		2		3		4		5	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
X1	0	0	0	0	0	0	18	60	12	40
X2	0	0	0	0	0	0	18	60	12	40
X3	0	0	0	0	0	0	21	70	9	30
X4	0	0	0	0	0	0	22	73.3	8	26.7

Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan jawaban responden berdasarkan item-item gaya kepemimpinan (X) sebagai berikut:

1. Dari 30 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan “*pemimpin ditempat saya berkeja mengkoordinasikan kegiatan bekerja serta pembuatan jadwal tugas pekerjaan untuk satu tahun*”. Tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, tidak setuju dan ragu-ragu, 18 responden (60%) menyatakan setuju, dan 12 responden (40%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dinyatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan tersebut.
2. Dari 30 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan “*Pemimpin ditempat saya bekerja menumbuhkan kesadaran tentang pentingnya patuh terhadap peraturan yang berlaku*”. Tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, tidak setuju dan ragu-ragu, 18 responden (60%) menyatakan setuju, dan 12 responden (40%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dinyatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan tersebut.
3. Dari 30 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan “*Pemimpin ditempat saya bekerja selalu memberikan solusi jika bawahannya bertanya tentang masalah-masalah yang terkait dengan pekerjaan*”. Tidak ada responden

yang menyatakan sangat tidak setuju, tidak setuju dan ragu-ragu, 18 responden (60%) menyatakan setuju, dan 12 responden (40%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dinyatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan tersebut.

4. Dari 30 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan “*Pemimpin selalu peduli dengan masalah-masalah yang menghambat kinerja pegawai*”. Tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, tidak setuju dan ragu-ragu, 18 responden (60%) menyatakan setuju, dan 12 responden (40%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dinyatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan tersebut.

b. Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan data yang terkumpul dari kuesioner tentang Kinerja Pegawai, terlihat bahwa distribusi frekuensi dari item-item variabel tersebut tampak pada tabel dibawah ini.

Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Butir	Kategori / Skor									
	1		2		3		4		5	
	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%
Y1	0	0	0	0	1	3.3	22	73.4	7	23.3
Y2	0	0	0	0	0	0	18	60	12	40
Y3	0	0	0	0	0	0	24	80	6	20
Y4	0	0	0	0	0	0	21	70	9	30

Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan jawaban responden berdasarkan item-item pertanyaan Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut:

1. Dari 30 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan “*saya selalu menjaga kedisiplinan dalam bekerja*”. Tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, tidak setuju dan ragu-ragu, 1 responden (3,3%) menyatakan ragu-ragu, 22 responden (73,4%) menyatakan setuju, dan 7 responden (23,3%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dinyatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan tersebut.
2. Dari 30 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan “*saya mampu*

untuk bekerja secara efektif dan efisien”. Tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, tidak setuju dan ragu-ragu, 1 responden ($\#<\#%$) menyatakan ragu-ragu, 22 responden (73,4%) menyatakan setuju, dan 7 responden (23,3%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dinyatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan tersebut.

3. Dari 30 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan *“hasil kerja yang saya hasilkan memenuhi persyaratan kinerja formal dalam instansi”*. Tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, tidak setuju dan ragu-ragu, 1 responden ($\#<\#%$) menyatakan ragu-ragu, 22 responden (73,4%) menyatakan setuju, dan 7 responden (23,3%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dinyatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan tersebut.
4. Dari 30 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan *“saya mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan”*. Tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, tidak setuju dan ragu-ragu, 1 responden ($\#<\#%$) menyatakan ragu-ragu, 22 responden (73,4%) menyatakan setuju, dan 7 responden (23,3%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dinyatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan tersebut.

2. Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$. Jumlah sampel (n) dalam penelitian ini adalah 30, sehingga besarnya df yang diperoleh adalah $30-2 = 28$, dengan taraf signifikansi 5 persen sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,349$. Nilai r_{tabel} dapat dilihat pada tabel r. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen variabel dapat dikatakan valid (Sugiyono, 2022:273). Hasil pengujian validitas variabel gaya kepemimpinan (X) dan kinerja pegawai (Y) dengan 16 pernyataan dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut.

Tabel Hasil Uji Validitas Instrumen gaya kepemimpinan

No. Butir Pernyataan	Validitas		Kesimpulan
	r_{hitung}	r_{tabel}	
1	0,364	0,349	Valid
2	0,361	0,349	Valid
3	0,365	0,349	Valid
4	0,431	0,349	Valid
5	0,428	0,349	Valid
6	0,579	0,349	Valid

7	0,659	0,349	Valid
8	0,350	0,349	Valid
9	0,440	0,349	Valid
10	0,500	0,349	Valid
11	0,434	0,349	Valid
12	0,371	0,349	Valid
13	0,708	0,349	Valid
14	0,660	0,349	Valid
15	0,375	0,349	Valid
16	0,656	0,349	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 25.0 for windows

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan bahwa uji validitas instrumen menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam instrumen variabel mempunyai nilai r_{hitung} antara 0,350 sampai dengan 0,708. Hal ini berarti nilai r_{hitung} seluruh item pernyataan lebih besar dari pada r_{tabel} yaitu 0,394. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item dengan 16 pernyataan yang terdapat pada variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dinyatakan “valid”.

b. Uji Reliabilitas

Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah respons responden terhadap pernyataan atau pertanyaan instrumen konsisten atau tidak. Nilai alpha Cronbach yang lebih besar dari 0,6 menunjukkan instrumen tersebut memiliki kualitas yang tidak berubah (Sugiyono, 2022:207).

Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.707	2

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 25.0 for windows

Nilai alpha Cronbach yang diperoleh adalah $0,707 > 0,6$, seperti yang ditunjukkan oleh hasil yang disajikan dalam tabel di atas. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan ini solid. Berdasarkan temuan uji validitas dan reliabilitas. dapat disimpulkan bahwa instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dapat digunakan.

2. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Sederhana

Penelitian ini digunakan dengan bantuan SPSS versi 25.0 untuk windows, untuk mengukur pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hasil estimasi relaps langsung sederhana dapat dilihat pada tabel dibawah sebagai berikut:

Tabel Tabel Koefisien

<i>Coefficients^a</i>					
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
(Constant)	27.044	6.417		4.215	.001
Kredit simpan pinjam	.240	.192	.229	1.248	.001

Sumber: Hasil Data Diolah dari SPSS versi 25.0 for windows

Mengingat akibat-akibat pada tabel di atas, terlihat bahwa model kondisi relaps lurus dasar adalah sebagaimana berikut.

$$Y = 27.044 + 0,240X$$

Berdasarkan model persamaan yang diperoleh, diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 27,044, hal ini berarti bahwa jika gaya kepemimpinan nilainya nol, maka variabel kinerja pegawai sebesar 27,044 satuan.

Nilai koefisien sebesar 0,240 hal ini berarti bahwa jika gaya kepemimpinan mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai sebesar 0,240 satuan.

Dari output tersebut diketahui bahwa nilai t hitung = 1.248 dengan Tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,005$, yang artinya bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan atau korelasi yang kuat terhadap kinerja pegawai..

Tabel Tabel Anova

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.845	1	7.845	1.557	<,001 ^b
	Residual	141.122	28	5.040		
	Total	148.967	29			

a. Dependet variabel gaya kepemimpinan

b. Predictors kinerja pegawai

Sumber: Hasil Data Diolah dari SPSS versi 25.0 for windows

Dari output tersebut diketahui bahwa nilai $F_{hitung} = 1,557$ dengan Tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,005$. Maka dinyatakan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

Pada permasalahan penelitian ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawasanya, sehingga dengan adanya perilaku kepemimpinan yang baik akan memberikan sumbangsi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil dari analisa deskriptif menunjukkan bahwa pada variabel gaya kepemimpinan(X) memperoleh persentase skor sebesar 82 persen, sedangkan variabel kinerja pegawai(Y) memperoleh persentase skor sebesar 79 persen. Maka dapat dinyatakan pada analisis deskriptif penelitian ini sebanding dengan permasalahan diatas,

Selanjutnya pada Uji Validitas gaya kepemimpinan mempunyai nilai r_{hitung} sebesar $0,659 > r_{tabel} 0,349$, sedangkan kinerja pegawai mempunyai nilai r_{hitung} sebesar $0,708 > r_{tabel} 0,349$. Maka dapat dinyatakan bahwa pada uji validitas menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang mempunyai nilai rendah sedangkan kinerja pegawai mempunyai nilai tinggi, yang artinya sejalan dengan permasalahan sebelumnya. Dapat dilihat pada tabel Uji Validitas halaman 53. Selanjutnya pada Uji Realibilitas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* diperoleh $0,707 > 0,6$. Dapat dinyatakan bahwa pernyataan diatas bisa dipercaya atau "reliabel". Selanjutnya pada Analisis Regresi Linear Sederhana pada uji korelasi memperoleh nilai $r_{hitung} 1,248$ dengan signifikansi $<0,001 < 0,005$, dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan atau korelasi yang kuat terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya pada uji Annova memperoleh $F_{hitung} = 1,557$ dengan Tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,005$. Maka dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara gaya kepemimpinan kinerja pegawai, yang artinya permasalahan tersebut diatas sejalan permasalahan tersebut diatas.

Selanjutnya pada uji T parsial memperoleh $T_{hitung} 1,248 > T_{tabel} 0,349$ dan nilai signifikansi (sig) = $0,001 < 0,005$. Maka ditunjukkan bahwa gaya kepemimpinan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah IX.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan dalam peningkatan kinerja pegawai pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah IX.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada uji T parsial memperoleh $T_{hitung} 1,248 > T_{tabel} 0,349$ dan nilai signifikansi (sig) = $0,001 < 0,005$. Yang artinya gaya kepemimpinan memiliki hubungan atau korelasi yang kuat terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ghozali. (2014). *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP, Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Martinis Yamin dan Maisah. (2014). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Nazir, M. (2014) *Metode Penelitian*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nur Aziz, & Dewanto, I. J. (2022). *Model Penilaian Kinerja Karyawan dengan Personal Balanced Scorecard*. MAMEN: Jurnal Manajemen, 1(2), 168–177. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i2.218>.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta.
- Ranupandojo, H.(2012). *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, Stephen P and Judge, terjemahan Benyamin Molan. 2014. *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta : Ufuk Timur.