

ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI USAHA KECIL DAN MENENGAH (UKM) KABUPATEN BIMA

Farinah ¹ , Mulyadin ²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

Farinacc88@gmail.com ¹, yadinmulyadin19@gmail.com ²

Abstrak

Jenis penelitian yang digunakan dalam bentuk asosiatif, yaitu metode penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai. Adapun instrumen yang digunakan dalam mengumpulkan data adalah kuesioner dengan Skala Likter. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada Kantor Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah (UKM) Kabupaten Bima. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling sejumlah 30 orang pegawai negeri sipil (PNS) yang ada pada kantor Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah (UKM) Kabupaten Bima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan pada gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah (UKM) Kabupaten Bima. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 16,20%.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang perlu dikelola dengan baik dan dilakukan secara profesional agar hasil sumber daya manusia yang dihasilkan nantinya dapat meningkatkan kinerja dari individu dan perusahaan. Sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam mencapai tujuan suatu organisasi yaitu visi dan misi perusahaan. Mangkunegara (2004) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawabnya. Upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan menjadi tantangan manajemen yang serius, karena untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusia di dalamnya.

Menurut Hasibah (2016) yang dimaksud kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan, gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan.

Menurut Hasibah (2016) yang dimaksud gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan mau bekerja produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan “norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain seperti ia lihat” (Thoha,2017). Gaya kepemimpinan adalah gaya yang digunakan manajer untuk mempengaruhi, mengatur, dan mengkoordinasikan pegawai (bawahan) dalam rangka mencapai tujuan perusahaan yang efektif” (Sadariah, 2016).

Untuk memperhatikan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin maka penulis akan membuat berbagai pertimbangan-pertimbangan yang obyektif atau menjelaskan fenomena-fenomena yang terjadi, ketika penulis mengadakan pra survey dari pengamatan dan wawancara penulis pada saat melakukan pra survey di lokasi penelitian dan terdapat gejala-gejala atau fenomena atas masalah sebagai berikut:

Dari hasil obsrvasi pada Dinas Koperasi UKM Kabupaten Bima, masih ada pegawai yang belum memahami bidang teknologi inforfasih (IT).Sebagian pegawai tidak berada di kantor pada saat jam kerja atau diluar kantor untuk melakukan urusan pribadi dan datang kembali bila jam istirahat atau jam pulang kerja. Selanjutnya tidak jelasnya tugas pokok dan fungsi dari seorang pegawai dan beban kerja yang tinggi dikarenakan kurangnya jumlah pegawai terutama bagian pengadministrasian. Kurangnya tenaga adminstrasi di bagian pengelola barang milik negara (BMN) yang dimana kurangnya tenaga ahli sedangkan beban kerja yang di kerjakan sangatlah tinggi ditambah lagi jabatan diemban sudah tidak di usia yang produktif lagi. Kurangnya tenaga ahli dalam bidang teknologi informasi (IT) sehingga menghambat kinerja dari pegawai.dan keenam pergantian kepemimpinan sehingga mempengaruhi atau merubah kegiatan yang direncanakan oleh pemimpin yang lama.

Berdasarkan pertimbangan objektif dan fenomena tersebut maka penulis tertarik untuk meneliti masalah ini lebih mendalam dengan mengangkat judul “**Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Koperasi UKM Kabupaten Bima**”.

TINJAU PUSTAKA

1. Gaya Kepemimpinan

Terry dalam Thoha (2010) mengartikan bahwa Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai perilaku seorang individu sementara ia terlibat dalam pengarahan kegiatan-kegiatan kelompok.

Penelitian selanjutnya oleh Iqbal Nazili (2012) menunjukkan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Rivai (2014) menyatakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola prilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Menurut Widayati dan Septy (2017) menyatakan bahwa seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi para bawahannya untuk bertindak sesuai dengan visi misi perusahaan. Menurut Nawawi & Adinata (2015), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota dan bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan karakteristik seseorang untuk mempengaruhi orang lain atau organisasi, sehingga orang lain mau dan mampu bergerak serta meneladani sikap dan watak pribadinya kearah pencapaian tujuan (Ali et al., 2015). Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya ke-pemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya.

Menurut Ryani Dhyhan Parashakti & Dede Irfan Setiawan (2019) Indikator Gaya Kepemimpinan dalam penelitian ini adalah:

- a. Kepemimpinan Otoriter, adalah jika kekuasaan atau kewewenang, sebagai besar mutlak tetap berada pada pemimpin atau kalau pimpinan itu menganut system sentralisasi wewenang.
- b. Kepemimpinan Delegatif, apabila seorang pemimpin melakukan delegasi wewenang kepada bawahan dengan lengkap
- c. Kepemimpinan Partisipatif, adalah bila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja yang serasi, menumbuhkan rasa royalitas, dan partisipatif para bawahan.

2. Kinerja Pegawai

Menurut Moeheriono (2012) dalam bukunya menyimpulkan pengertian kinerja pegawai atau definisi kinerja atau performance sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai moral ataupun etika.

Menurut Sinambela (2011) kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Setiap pegawai dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, meningkatkan kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya. Menurut Dessler (2006) kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.

Menurut Robbnis (2008) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria atau standard yang berlaku dalam organisasi. Menurut Sulistiyani (2003), Adinata (2015), kinerja pegawai merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Menurut Susanti (2015), kinerja pegawai adalah gambaran hasil kerja yang berupa pencapaian pelaksanaan kegiatan yang didapat oleh pegawai baik secara mandiri maupun kelompok sesuai dengan aturan, wewenang serta sesuai dengan etika dan moral.

Rosiana Natalia Djunaedi dan Lenny Gunawan 2018 indikator kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah:

- a. Kualitas pekerjaan : Tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- b. Ketepatan waktu : Sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan yang lain.
- c. Kuantitas pekerjaan : Jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan suatu pernyataan yang menunjukkan dugaan tentang hubungan antara dua variable (Sugiyono, 2012:26). Yaitu “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Instrumen Dalam penelitian ini untuk mengukur variabel bebas dan terikat maka digunakan Kuesioner yang bersifat tertutup dimana responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pernyataan. Kuesioner dibagikan pada sejumlah responden, dan seluruh variabel akan diukur menggunakan skala likert sebagai berikut :

1. Jawaban sangat setuju diberi bobot 5
2. Jawaban setuju diberi bobot 4
3. Jawaban netral diberi bobot 3
4. Jawaban tidak setuju diberi bobot 2
5. Jawaban sangat tidak setuju diberi bobot 1

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut untuk mempelajari dan diambil kesimpulan (azwar,2016). teknik sampling yang digunakan yaitu sampling purposive adalah dimana penelitian ini menentukan pengambilan sampel dengan cara menentukan ciri-ciri khusus yang mengenai tujuan penelitian sehingga dapat menjawab permasalahan yang diteliti, sehingga sampel yang digunakan adalah sebanyak 30 orang pegawai negeri sipil (PNS) yang ada pada kantor Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah (UKM) kabupaten Bima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas Dan Uji Reabilitas

a. Uji Validitas

No	Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan (X)	X1.1	0,338	0,300	Valid
		X1.2	0,341	0,300	Valid
		X1.3	0,526	0,300	Valid
		X1.4	0,432	0,300	Valid
		X1.5	0,559	0,300	Valid
		X1.6	0,469	0,300	Valid
		X1.7	0,314	0,300	Valid
		X1.8	0,551	0,300	Valid
		X1.9	0,577	0,300	Valid
2	Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,338	0,300	Valid
		Y.2	0,445	0,300	Valid
		Y.3	0,556	0,300	Valid
		Y.4	0,560	0,300	Valid
		Y.5	0,600	0,300	Valid
		Y.6	0,560	0,300	Valid
		Y.7	0,328	0,300	Valid
		Y.8	0,736	0,300	Valid
		Y.9	0,362	0,300	Valid

Sumber : Data Primer diolah 2022

Berdasarkan tabel 1 di atas, hasil pengujian validitas variabel gaya kepemimpinan, Terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Bima *Corrected item-total correlation* > 0,300. Hasil pengujian validitas ini menunjukkan bahwa pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid.

b. Uji Reabilitas

Tabel 2. Uji Reabilitas

Variabel dan Indikator	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Variabel Gaya Kepemimpinan	0,691	> 0,600	Reliabel
Variabel kinerja Pegawai	0,735	> 0,600	Reliabel

Hasil pengujian penelitian menggunakan pengukuran ini dapat dikatakan reliabel pada *Cronbach alpha* > 0,600. Hasil pengujian reliabilitas ini menunjukkan bahwa pernyataan kuesioner dalam penelitian ini reliable.

2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	50.790	3.942		12.886	.000
	gaya kepemimpinan	.234	.101	.403	2.327	.027

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Persamaan Regresi Linier Sederhana:

Y= 50,790 – 0,234

- a. Konstantan = a = **50,790** artinya jika *Gaya Kepemimpinan* konstan atau sama dengan nol maka *Kinerja Pegawai* pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Bima akan naik sebesar 50,790.
- b. Koefisien variable = bx = **0,234** artinya jika *Gaya Kepemimpinan* turun sebesar Rp 1 maka *Kinerja Pegawai*, Tbk akan turun sebesar **0,234**.

3. Koefisien Korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.403 ^a	.162	.132	2.247

a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan

Nilai koefisien kolerasi berganda yaitu sebesar 0,403. Artinya tingkat keeratan hubungan antara *Gaya Kepemimpinan* terhadap Kinerja Pegawai sedang sebesar 0,403.

4. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.403 ^a	.162	.132	2.247

a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan

Nilai koefisien determinasi linier berganda yaitu sebesar 0,162 atau 16,20%. Artinya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada dinas koperasi dan UKM Kabupaten Bima yaitu sebesar 16,20% sedangkan sisanya 83,80 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

5. Uji t (*Two-Tailed t Test*)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	50.790	3.942		12.886	.000
	gaya kepemimpinan	.234	.101	.403	2.327	.027

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Hasil statistik uji t untuk variabel Gaya Kepemimpinan & Kinerja Pegawai memperoleh nilai t hitung sebesar 2,327 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,04841 ($2,327 < 2,04841$), maka hipotesis H_1 yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Bima Dan tingkat signifikan (Sig) < dari 0,05 yang artinya $0,027 < 0,05$ ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Bima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan pada Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima.

SARAN

ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN.....(Farinah)

Berdasarkan hasil penelitian maka saran yang diperoleh dan dapat disampaikan adalah :

1. Bagi pihak Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima.
Pimpinan Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima sebaiknya lebih memberikan perhatian kepada bawahannya dan memperhatikan kesejahteraan pegawainya artinya pemimpin mampu memahami apa yang diinginkan dan dibutuhkan oleh pegawai, berkeliling dan bergaul untuk menunjukkan perhatian atas kerja keras yang telah dilakukan pegawai, menciptakan aktivitas lain yang bisa menambah kedekatan seperti gathering. Sehingga ketika gaya kepemimpinan semakin partisipatif maka motivasi pegawai akan meningkat dan kinerja pegawai juga akan meningkat.
2. Bagi peneliti selanjutnya disarankan penambahan variabel penelitian agar menjadikan suatu penelitian lebih baik lagi sehingga hasilnya dapat diberagam. Penambahan variabel baru seperti, Motivasi dan Keselamatan Kerja, serta pengalaman dapat membuat penelitian selanjutnya lebih menarik dan dapat menjelaskan fenomena tentang Produktivitas pegawai dengan lebih komprehensif. Peneliti selanjutnya menyarankan agar melakukan penelitian sejenis, seperti meneliti variabel-variabel lain yang belum diteliti di dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Rosiana Natalia Djunedo dan Lenny Gunawan (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demotivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *PERFORMA : Jurnal Manajemen dan Star-Up Bisnis* Volumen 3, Nomor 3, Agustus 2018.
- Italiani, F. A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Departemen SDM PT. SEMEN GRESIK (Persero) Tbk. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 6(1), 11.
- Khairizah, A., Noor, I., & Suprpto, A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). 3(7), 1268–1272.
- Khairizah, Astria. *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang)*. Diss. Brawijaya University, 2015.
- Randhita, Ricky. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Organisasi Pemerintahan Kelurahan." *Bogor: Institut Pertanian Bogor* (2009).

Aisah, Siti Nur. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan." *Bulletin of Management and Business* 1.2 (2020): 42-50.

ZUHANDOYO, ARDHA, and WAHJOE PANGESTOETI. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BALAI PELESTARIAN NILAI BUDAYA TANJUNGPINANG KEMENTRIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN REPUBLIK INDONESIA."

Azizi, Hakim. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik di Kalimantan Barat dengan Work Engagement sebagai Variabel Mediasi." *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)* 7.1 (2016).

Agustin, Farida. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur Di Tangerang." *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 4.2 (2021): 128-136.