

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Distrik Ayamaru Timur Kabupaten Maybrat

Yance Murafer<sup>1</sup>, Meyta Longkutoy<sup>2</sup>, Yanti M. Timisela<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Kristen Papua, Indonesia

Corresponding Author ✉ [yancemurafer@gmail.com](mailto:yancemurafer@gmail.com)

### ABSTRACT

This study attempts to analyze style leadership influence on the performance of employees at the district ayamaru east maybrat district. The method of analysis the data used was the quantitative analysis. Testing significant through (t-test), using linear regression simple and coefficients determinansi (r<sup>2</sup>). The population of the research is all employees in Office district ayamaru eastern district maybrat. sample respondents were 48. The primary data was obtained through interviews, the questionnaire and study documentation. from the results of data processing simple linear regression analysis using the SPSS for windows version 25 program, the regression equation  $Y = 7.814 + 0.696X$ , the regression coefficient value of 0.696 means that every time there is a change and an addition of one percent in the Leadership Style variable, the Employee Performance variable will increase. of 0.696, if the Leadership Style variable is zero, then Employee Performance has a value of 7.814. In the coefficient of determination test, R square is 53.46%, meaning that leadership style has an effect on employee performance by 53.46%, while the remaining 46.4% is influenced by other factors not analyzed in this study, namely work culture. The results of the t-test, where t count 7.525 > t table 1.6787, it can be said that the Leadership Style variable has a positive and significant effect on employee performance.

**Keywords:** Leadership Style, Employee Performance, Employee Leadership Style

### ARTICLE INFO

#### Article history:

Received  
May 25, 2022  
Revised  
October 29, 2022  
Accepted  
November 08,  
2022

How to cite

Murafer, Y., Longkutoy, & Timisela, Y. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Distrik Ayamaru Timur Kabupaten Maybrat. *Attractive : Innovative Education Journal*, 4(3).389-402.

Journal Homepage

<https://www.attractivejournal.com/index.php/aj/>

This is an open access article under the CC BY SA license

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

Published by

CV. Creative Tugu Pena

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dari setiap kegiatan yang dilakukan dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia juga disebut sebagai aset yang paling penting dalam menjalankan sebuah organisasi untuk mencapai tujuan dan sasaran dalam organisasi tersebut. Oleh sebab itu dibutuhkan manajemen sumber daya manusia agar dapat mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kepegawaian, baik dalam hal administrasi, pembagian tugas maupun kegiatan sumber daya manusia lainnya.

Kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan suatu organisasi pemerintahan, dipengaruhi oleh kepemimpinan yang baik (Good Governence) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias. Seorang pemimpin harus mampu

mempengaruhi bawahannya untuk bertindak sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan. Kepemimpinan (leadership) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur didalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatkan kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Perilaku pemimpin yang baik akan menimbulkan pemahaman yang baik dan positif dari pegawai, dengan demikian dapat tercermin dan menjadi contoh bagi pegawai dalam aktivitas kerja di kantor atau Lembaga sehingga berdampak pada kinerja dari pegawai. Ada bermacam-macam gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi pegawainya sehingga dapat meningkatkan kinerja dari pegawai dalam melaksanakan tugas dan kerja.

Kantor Distrik Ayamaru Timur Kabupaten Maybrat dipimpin oleh seorang kepala Distrik yang membawahi 48 orang pegawai, dan dibagi pada bidang-bidang antara lain Bidang Kepegawaian, bidang Kesejahteraan masyarakat, Bidang keuangan dan Trantib. yang bekerja untuk menciptakan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat pada wilayah tersebut. Dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab maka tentu membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas agar pelayanan kepada masyarakat pun dapat berjalan dengan baik, Peran seorang pemimpin sangatlah dibutuhkan dalam suatu lembaga atau organisasi, karena keberhasilan dari Lembaga atau organisasi tersebut ditunjang oleh peran pemimpin serta Kerjasama dengan pegawai atau karyawan sehingga baik tujuan, visi dan misi pun dapat tercapai. Seorang pemimpin mempunyai sebuah misi atau tujuan untuk dicapai dan seorang pemimpin juga harus berusaha mendorong pegawainya atau menarik pegawainya agar mencapai tingkat-tingkat prestasi yang baik. Stile atau gaya seorang pemimpin akan tercermin dalam perilaku pemimpin tersebut. Harapan dari pegawai untuk memiliki seorang pemimpin dalam tipe tipe seperti karismatik, demokratis administratif, dan suportif tidak pernah terwujud, karena dalam pelaksanaannya tidak menunjukkan hal-hal tersebut, terindikasi bahwa dalam melakukan tugas kerja pemimpin sering tidak berinteraksi dengan pegawainya, dan Ketika memberikan tugas atau kerja kepada pegawai tidak menunjukan arah dan petunjuk tentang bagaimana penyelesaian tugas dengan baik, bahkan terlihat bahwa pimpinan tersebut tidak mampu mengendalikan emosi ketika berhadapan dengan pegawai yang keliru dalam bekerja. menegur pegawai dengan kata-kata yang kasar yang membuat pegawai merasa malu, tertekan dan tidak nyaman dalam bekerja. Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Distrik Ayamaru timur Kabupaten Maybrat

### **Kajian Teori**

Untuk menjalankan sebuah organisasi maka dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten sesuai dengan bidangnya masing-masing. Pada dasarnya setiap organisasi membutuhkan Sumber Daya Manusia agar setiap kebutuhan organisasi dapat dijalankan atau dipenuhi, termasuk didalamnya ada Manajemen Sumber Daya Manusia

Dessler berpendapat bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk

mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan (Dessler, G., 2015).

Wilson Bangun menjelaskan bahwa untuk mendefinisikan manajemen sumber daya manusia, perlu pemahaman pada dua fungsi-fungsi manajerial dan operasional. Berdasarkan sumber daya yang ada pada organisasi, maka manajemen dapat di bagi kedalam manajemen sumber daya manusia, keuangan, operasi/produksi, dan pemasaran. Fungsi-fungsi tersebut akan berkaitan dengan setiap bidang manajemen (Wilson Bangun, 2012). Malayu S.P. Hasibuan menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah “ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Robbins, Stephen P & Mary Coulter, 2010). Menurut Hani T. Handoko berpendapat bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi (Hani T. Handoko, 2010).

Manajemen menurut Stephen P. Robbins, Mary Coulter mengemukakan bahwa: “Manajemen melibatkan koordinasi dan mengawasi aktivitas kerja lainnya sehingga kegiatan mereka selesai dengan efektif dan efisien. Arti dari efisien itu sendiri adalah mendapatkan hasil output terbanyak dari input yang seminimal mungkin, sedangkan efektif adalah “melakukan hal yang benar”, yaitu melakukan sebuah pekerjaan yang dapat membantu organisasi mencapai tujuannya

### **Kepemimpinan**

Seorang Pemimpin menggugah keinginan seseorang untuk melaksanakan sesuatu, dan menunjukkan arah yang harus ditempuh serta membina anggotanya kearah penyelesaian tugas pekerjaan yang diberikan. Oleh karena itu kepemimpinan menyentuh berbagai aspek kehidupan manusia, seperti cara hidup, kesempatan berkarya, bermasyarakat dan sebagainya. Ada beberapa pendapat dari para ahli tentang Kepemimpinan. Tead, Terry, Hoyt menyatakan bahwa Kepemimpinan yaitu seni mempengaruhi orang lain supaya mau bekerjasama berdasar atas kemampuan orang tersebut dalam memberikan bimbingan dan arahan guna mencapai tujuan yang diinginkan oleh kelompok (Tead, Terry, dan Hoyt, 2015).

Menurut Umi dan Hartono “Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipengaruhi seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Umi farida dan Sri hartono, 2016). Berdasarkan pengertian tersebut ternyata bahwa memimpin itu berhubungan dengan satu orang atau lebih yang mempengaruhi pihak lain didalam kelompok yang bersangkutan dengan demikian ada interaksi atau reaksi orang-orang secara timbal balik.

### **Gaya Kepemimpinan**

Ada banyak pengertian tentang Gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli, yang dikemukakan dari sudut pandang masing-masing, antara lain Miftah Thoha menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.

Selanjutnya Tjiptono menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya, berdasarkan teori tersebut maka kesimpulannya bahwa tugas dari seorang pemimpin untuk membantu para pengikut dalam memperoleh tujuan mereka dan untuk menyediakan pengarahan

untuk memastikan bahwa tujuan mereka sesuai dengan keseluruhan tujuan dari kelompok atau organisasi,

H. Jodeph Reitz dalam Widya Ratnaningrum, mengemukakan bahwa faktor-faktor gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- a. Kepribadian (*personality*). Pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
- b. Karakteristik. Harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.
- c. Kebutuhan tugas. Setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin.
- d. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.

### **Kinerja**

Kinerja adalah pencapaian hasil kerja tercapai dalam suatu organisasi, sesuai pelimpahan pekerjaan kepada setiap orang, guna pencapaian tujuan organisasi, dan tidak melanggar norma-norma etika dan moral (Prawirosentono, 2019). Menurut Sutrisno kinerja adalah hasil pekerjaan dicapai dari melaksanakan tugas dalam suatu organisasi yang diberikan kepada setiap orang dengan harapan fungsi dan perilaku menjalankan tugas yang diberikan serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam melaksanakan pekerjaan (Sutrisn, 2020) Irawan menyatakan bahwa kinerja adalah terjemahan dari kata *performance* sebagai hasil kerja seseorang, hasil yang dicapai, dalam organisasi secara menyeluruh, dimana output tersebut menunjukkan bukti secara konkrit dapat terukur dari pencapaian pekerjaan yang dihasilkan.

Secara umum kinerja dapat di pahami sebagai Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicatat oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Afandi menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, P, 2018). Sementara itu Rivai menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan Rivai, Veithzal dan Ella Djauhari Sagala, 2013). Sementara dari Simanjuntak, menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertunt. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Berdasarkan teori-teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan dari karyawan dalam mencapai kegiatan yang dilakukan oleh karyawan tersebut untuk mewujudkan tujuan, visi dan misi dari suatu organisasi.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data yang diperoleh dilapangan berupa data kuantitatif menurut Sugiyono, merupakan data yang diolah dari hasil penelitian berbentuk angka, dimana pendekatan kuantitatif yaitu perolehan data dari berbagai sumber informasi yang ada relevansi dengan permasalahan yang diteliti dan berhubungan dengan pembuktian konsep/teori yang digunakan. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Distrik Ayamaru Timur Kabupaten Maybrat, dengan waktu penelitiannya adalah 2 bulan yaitu bulan Mei- Juni 2022. Sampel yang digunakan adalah sebagian dari Pegawai Negeri Sipil yang berada di Kantor Walikota Sorong yang berjumlah 48

pegawai. seluruh populasi dijadikan sebagai sampel yang disebut sampel jenuh. Dimana sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi sebagai sampel yakni sejumlah 48 pegawai sebagai responden penelitian.

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan adalah Kepustakaan, merupakan metode untuk mendapatkan data yang relevan dengan jalan melakukan tinjauan-tinjauan kepustakaan yaitu dengan menggunakan literature-literatur dan bahan-bahan bacaan lainnya yang berhubungan dengan penulisan ini. Kemudian juga menggunakan Metode Penelitian Lapangan (*Field Research Method*). Yang terakhir menggunakan keusioner. Ini adalah metode pengumpulan data dengan cara mempersiapkan pertanyaan tertulis diberikan kepada responden untuk menjawab pertanyaan sesuai dengan masalah atau topik yang diteliti. Penilaian *skala likert* yaitu :sangat setuju bobot nilai 5, setuju bobot nilai 4, kurang setuju bobot nilai 3, tidak setuju bobot nilai 2, sangat tidak setuju bobot nilai 1. Penelitian ini menggunakan analisa *Kuantitatif*, yaitu dengan menggabungkan data yang di kumpulkan dari hasil penelitian di lapangan serta segala informasi yang di teima dari orang serta literatur-literatur yang ada, kemudian di lakukan analisis *Kuantitatif* berdasarkan penafsiran-penafsiran sesuai bukti yang ada guna menjawab permasalahan yang ada.

Dalam penelitian ini analisa linear sederhana digunakan untuk menganalisa ada tidaknya pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai, dirumuskan sebagai berikut :  $Y = a + bX$ .

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

a = Bilangan Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Gaya Kepemimpinan

Uji parsial (t test) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependent. Koefisien determinasi  $R^2$  digunakan untuk pengukuran variasi dari variabel bebas yang menerangkan kontribusi dari *Variabel terikat*. Nilai koefisien determinasi  $R^2$  tersebut terletak pada angka 0 dan 1. Yang artinya nilai tersebut mampu menjelaskan variasi variabel terikat. nilai  $R^2$  lebih kecil dari satu kemampuan variabel bebas menerangkan variasi variabel terikat sangat terbatas. Nilai koefisien determinasi  $R^2$  mendekati satu berarti variabel bebas hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependent. Beberapa kelemahan dari koefisien determinasi yaitu terjadi pembiasan dari jumlah variabel bebas yang dipergunakan dalam perhitungan. Setiap terjadi kenaikan atau penurunan pada variabel bebas maka  $R^2$  akan mengalami perubahan. apakah variabel tersebut berpengaruh sangat signifikan dari nilai  $R^2$  terhadap variabel terikat. Untuk menganalisa data digunakan program SPSS versi 25

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Analisis deskriptif statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Berdasarkan populasi dan sampel yang telah ditentukan maka jumlah responden yang ditetapkan dalam penelitian ini sejumlah 48 orang pegawai. Dalam penelitian ini, data diperoleh melalui angket yang diberikan kepada pegawai pada 48 responden pada Kantor Distrik Ayamaru Timur Kabupaten Maybrat. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari Tabel berikut :

No	Usia Responden	Jumlah	Persentase
1.	25 - 35 tahun	11	22,92
2.	36 - 45 tahun	19	39,58
3.	> 46 tahun	18	37,5
Total		48	100

**TABEL II**  
**RESPONDEN BERDASARKAN UMUR**

*Sumber Data: Hasil Penelitian data diolah kembali, 2022*

Responden yang berusia 25-35 tahun sebanyak sebanyak 11 orang atau 22.92 persen, responden yang berusia 36-45 tahun yaitu sebanyak 19 orang atau 39.58 persen, sedangkan responden yang berusia di atas 46 tahun sebanyak 18 orang atau 37.5 persen.

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Laki-laki	29	60,42
2.	Perempuan	19	39,58
Total		48	100

**TABEL III**  
**RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN**

*Sumber Data: Hasil Penelitian data diolah kembali, 2022*

Responden berdasarkan jenis kelamin dimana responden laki-laki yaitu sebanyak 29 orang atau 60,42 persen dari total jumlah responden, sedangkan yang responden yang berjenis kelamin perempuan 19 orang atau 39,58 persen.

No	Status Responden	Jumlah	Persentase
1.	Kawin	36	75
2.	Belum Kawin	12	25
Total		48	100

**TABEL IV**  
**RESPONDEN BERDASARKAN STATUS**

*Sumber Data: Hasil Penelitian data diolah kembali, 2022*

Responden berdasarkan status perkawinan dimana responden memiliki status kawin yaitu sebanyak 36 orang atau 75 persen dari total jumlah responden, sedangkan responden yang belum kawin sebanyak 12 orang atau 25 persen .

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SLTA/SMK	22	45,83
2.	D3	14	29,17
3.	S1	12	25
Total		48	100

**TABEL V**  
**RESPONDEN BERDASARKAN TINGKAT PENDIDIKAN**

*Sumber Data: Hasil Penelitian data diolah kembali, 2022*

Tanggapan responden berdasarkan tingkat pendidikan dimana responden yang memiliki tingkat pendidikan SLTA/SMK sebanyak 22 orang 45,83 persen, tingkat pendidikan D3

yaitu sebanyak 14 orang atau 29,17persen, tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 12 orang atau 25 persen.

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
	1- 5 Tahun	7	14,58
2.	6 -10 Tahun	11	22,92
3.	>15 Tahun	30	62,5
Total		48	100

**TABEL VI**  
**RESPONDEN BERDASARKAN MASA KERJA**

*Sumber Data: Hasil Penelitian data diolah kembali, 2022*

Tanggapan responden berdasarkan masa kerja dimana yang memiliki masa kerja sampai 1- 5 tahun sebanyak 6 orang atau 14.58 persen, masa kerja 6 -10 tahun sebanyak 11 orang atau 22.92 persen, di atas 15 tahun sebanyak 30 orang atau 62.5 persen.

## **F. Deskripsi Jawaban Responden**

Dari hasil penelitian yang dilakukan, tanggapan responden terhadap angket yang disebarakan berdasarkan variabel dapat dilihat sebagai berikut :

### **1. Gaya Kepemimpinan (X)**

Hasil jawaban dari 48 responden untuk variabel Gaya Kepemimpinan yang terdiri dari 5 pertanyaan. Jawaban tersebut kemudian akan dihitung dengan jumlah presentase dapat dijelaskan sebagai berikut ini.

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah
1.	Kemampuan mengambil keputusan	10 (20.8)	27 (56.3)	11 (22.9)			48 (100%)
2.	Kemampuan memotivasi	14 (29.2)	25 (52.2)	9 (18.8)			48 (100%)
3.	Kemampuan Komunikasi	8 (16.7)	27 (56.3)	13 (27.1)			48 (100%)
4.	Kemampuan mengendalikan bawahan	11 (22.9)	32 (66.7)	5 (10.4)			48 (100%)
5	Tanggung jawab	8 (16.7)	27 (56.3)	13 (27.1)			48 (100%)
Jumlah		51	138	51			240
Presentase		21.25%	57.5%	21.25%			(100%)

**TABEL VII**  
**DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN**

*Sumber Data: Hasil Penelitian data diolah kembali, 2022*

Deskripsi jawaban responden pada variabel Gaya Kepemimpinan dimana responden yang memberikan jawaban untuk lima butir pertanyaan dan menjawab sangat setuju sebanyak 51 tanggapan atau 21.25 persen, yang memberikan jawaban setuju sebanyak 138 tanggapan atau 57.5 persen, yang menjawab kurang setuju sebanyak 51 tanggapan atau 21.25 persen, yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada tanggapan.

### **2. Kinerja Pegawai atau (Variabel Y)**

Adapun jawaban responden terhadap variabel Kinerja Pegawai dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah
1.	Kualitas Kerja	16 (16.7%)	25 (52.2%)	5 (10.4%)	2 (4.2%)		48 (100%)
2.	Kuantitas Kerja	16 (33.3%)	22 (45.8%)	10 (20.8)			48 (100%)
3.	Efisiensi	22 (45.8%)	19 (39.6%)	7 (14.6%)			48 (100%)
4.	Ketelitian	22 (45.8%)	22 (45.8%)	4 (8.3%)			48 (100%)
5	Disiplin Kerja	23 (47.9%)	19 (39.6%)	6 (12.5%)			48 (100%)
	Jumlah	99	107	32			240
	Presentase	41.25%	44.58%	13.13%			(100%)

**TABEL VIII**  
**DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL KINERJA PEGAWAI**

Deskripsi jawaban responden pada variabel Kinerja Pegawai dimana responden yang memberikan jawaban untuk lima butir pertanyaan dan menjawab sangat setuju sebanyak 99 tanggapan atau 41.25 persen, yang memberikan jawaban setuju sebanyak 107 tanggapan atau 44.58 persen, yang menjawab kurang setuju sebanyak 32 tanggapan atau 13.13 persen, yang menjawab tidak setuju 2 tanggapan atau 4.2 persen dan sangat tidak setuju tidak ada tanggapan.

**A. Hasil Analisis Data dan Pembahasan**

**1. Uji validitas**

Uji Validitas adalah suatu indikasi alat ukur yang menunjukkan tingkat kevalitan pertanyaan. Valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dari variable yang diteliti. Pengukuran validitas digunakan *korelasi Pearson (Product Moment)*, jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel ( $df = n-k$ ,  $\alpha = 5\%$ ) dan hasil perhitungan Secara rinci disajikan pada Tabel 9. 0.2403

No	Butir Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Status butir
<b>Gaya Kepemimpinan</b>				
1.	Kemampuan mengambil keputusan	0.431	0.2403	Valid
2.	Kemampuan memotivasi	0.606	0.2403	Valid
3.	Kemampuan Komunikasi	0.516	0.2403	Valid
4.	Kemampuan mengendalikan bawahan	0.483	0.2403	Valid
5.	Tanggung jawab	0.456	0.2403	Valid
<b>Kinerja Pegawai</b>				
1.	Kualitas Kerja	0.352	0.2403	Valid
2.	Kuantitas Kerja	0.643	0.2403	Valid

3.	Efisiensi	0.627	0.2403	Valid
4.	Ketelitian	0.638	0.2403	Valid
5.	Disiplin Kerja	0.604	0.2403	Valid

**TABEL IX**  
**VALIDITAS VARIABLE GAYA KEPEMIMPINAN DAN KINERJA PEGAWAI**

Hasil uji Validitas pada variabel Gaya Kepemimpinan dengan 5 butir pertanyaan menunjukkan bahwa hasil koefisien korelasi Kemampuan mengambil keputusan sebesar 0,431. Koefisien korelasi Kemampuan memotivasi sebesar 0,606. Koefisien korelasi Kemampuan Komunikasi sebesar 0,516. Koefisien korelasi Kemampuan mengendalikan bawahan sebesar 0,483. Koefisien korelasi Tanggung jawab sebesar 0,456.

Validitas variabel Kinerja Pegawai dengan 5 butir pertanyaan menunjukkan bahwa hasil koefisien korelasi kualitas kerja sebesar 0,352. Koefisien korelasi kuantitas kerja sebesar 0,643. Koefisien korelasi Efisiensi sebesar 0,627. Koefisien korelasi Ketelitian sebesar 0,638. Koefisien korelasi Disiplin Kerja sebesar 0,604. sehingga keseluruhan indikator yang digunakan dinyatakan valid dan dapat dilanjutkan ke analisa berikutnya.

## 2. Uji Reabilitas

Reabilitas adalah suatu indikasi untuk mengukur sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Apabila pertanyaan diulangi pada subjek yang sama dengan waktu yang berbeda diperoleh hasil yang relatif sama. Koefisien alpha Cronbach yang digunakan untuk mengukur Reabilitas.

Variabel	Cronbach Alpha hasil perhitungan	Cronbach Alpha yang disyaratkan	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,743	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,733	0,60	Reliabel

**TABEL X**  
**UJI RELIABILITAS VARIABEL PENELITIAN**

Hasil uji reliabilitas butir-butir pertanyaan variabel penelitian pada Tabel 10 diketahui Gaya Kepemimpinan memiliki cronbach's Alpha 0,743 > 0,60. dan Kinerja Pegawai memiliki cronbach's Alpha 0,743 > 0,60. Disimpulkan seluruh item yang ditelaah dinyatakan reliabel. Oleh sebab itu, variabel tersebut dapat diandalkan untuk ditetapkan untuk analisis selanjutnya.

## 3. Analisa Regresi Linear Sederhana.

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menyatakan ada atau tidaknya hubungan antara variabel Gaya Kepemimpinan dan variabel

Kinerja Pegawai dengan bentuk persamaan regresi sebagai berikut :  $Y = a + bX$  .

Kemudian dilakukan pengujian regresi linier sederhana dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS Vs 25 maka diperoleh hasil pengujiannya sebagai berikut:

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.814	1.986		3.935	.000
	Gaya Kepemimpinan	.696	.093	.732	7.525	.000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

**TABEL.XI**  
**HASIL UJI REGRESI LINIER SEDERHANA**

Dari hasil regresi sederhana tersebut, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :  
 $Y = 7,814 + 0,696X$

Keterangan dari persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

1. Nilai a adalah konstanta sebesar 7,814 artinya jika variabel Gaya Kepemimpinan dianggap konstan maka nilai Kinerja Pegawai atau variabel terikat tidak dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan.
2. Nilai b adalah koefisien sebesar 0,696 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan pada variabel Gaya Kepemimpinan sebesar satu persen maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,696 atau 69,6%.

#### 4. Uji Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai uji t dapat dilihat dari *p-value* (pada kolom Sig) pada variabel independent, jika *p-value* lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan, atau t-hitung (pada kolom t) lebih besar dari t-tabel (dihitung dari *two-tailed* = 5%,  $df = n - k$ , k merupakan jumlah variabel independen,  $48 - 2 = 46$ ), output SPSS for windows versi 25 dapat dilihat pada Tabel di bawah ini :

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		T	Sig.
1	(Constant)	3.935	.000
	Gaya Kepemimpinan	7.525	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**TABEL XII**  
**HASIL UJI t**

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan taraf signifikansi 5% dan jumlah sampel 48. Uji t dihasilkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan signifikan ( $df_1 = 2 - 1 = 1$  dan  $df_2 = 48 - 2 = 46$ ) maka  $t_{tabel}$  adalah 1.6787.

Kriteria Keputusannya adalah :

- a. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dan  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- b. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , dan  $sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS for windows versi 25 diatas, menunjukkan hasil uji parsial (uji t), dimana dihasilkan  $t_{hitung}$  Gaya Kepemimpinan yaitu  $t_{hitung} 7.525 >$  dari  $t_{tabel} 1.6787$ , atau nilai signifikansinya sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya, karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan hipotesis nihil ( $H_0$ ) “ditolak” dan  $H_a$  “diterima”, atau hipotesis yang berbunyi ada pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.

## 5. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai pada Kantor Distrik Ayamaru Timur Kabupaten Maybrat. Dapat digunakan rumus *Korelasi Product Moment* sebagai berikut :

1. Kepada responden dalam penelitian ini diajukan beberapa pertanyaan yang memiliki lima kategori jawaban. Setiap jawaban memiliki bobot nilai tertentu sesuai skala Likert sebagai berikut :
  - a. Jawaban “Sangat Setuju” diberi nilai “5”.
  - b. Jawaban “Setuju” diberi nilai “4”.
  - c. Jawaban “Kurang Setuju” diberi nilai “3”
  - d. Jawaban “Tidak Setuju” diberi nilai “2”
  - e. Jawaban “Sangat Tidak Setuju” diberi nilai “1”
2. Bobot nilai yang diperoleh setiap responden dari setiap jawaban yang diberikan untuk variabel bebas atau variabel terikat kemudian dijumlahkan.
3. Hasil penjumlahan tersebut kemudian dimasukkan ke dalam tabel kerja *Korelasi Product Moment*.
4. Nilai - nilai yang ada dalam tabel kerja tersebut kemudian dimasukkan dalam formula *korelasi product moment* untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel penelitian.
5. Tingkat hubungan antara kedua variabel ditentukan melalui dan sesuai dengan pedoman penilaian sebagai berikut :
  - a. 0,00 – 0,20 = korelasi yang rendah sekali
  - b. 0,21 – 0,40 = korelasi yang rendah
  - c. 0,41 – 0,70 = korelasi yang sedang
  - d. 0,71 – 0,90 = korelasi yang tinggi
  - e. 0,91 – 1,00 = korelasi yang sangat tinggi sekali

Berdasarkan pedoman analisis tersebut, maka analisis terhadap kedua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini dapat di ikuti selanjutnya pada pembahasan ini.

Dalam hasil pengolahan data menggunakan SPSS for windows versi 25, koefisien determinasi terletak pada tabel *Model Summary* dan tertulis *R Square*.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 <sup>a</sup>	.536	.527	1.178
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan				

**TABEL XIII**  
**KOEFISIEN DETERMINASI**

Hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai pada Kantor Distrik Ayamaru Timur Kabupaten Maybrat” tergolong Cukup Kuat. Guna menentukan pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Distrik Ayamaru Timur Kabupaten Maybrat dapat digunakan koefisien determinasi ( $r^2$ ). Karena  $r_{xy} = 0,732$  maka koefisien determinasi atau R square = 0,536 atau 53.6%. Hal ini berarti bahwa Kinerja pegawai sebesar 53.6%. dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan pada Kantor Distrik Ayamaru Timur Kabupaten Maybrat, sedangkan selebihnya yaitu sebesar 46.4% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya budaya kerja dan pengembangan karier

## **B. Pembahasan**

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan regresi linear sederhana yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan dan positif variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Distrik Ayamaru Timur Kabupaten Maybrat diperoleh  $Y = 7,814 + 0,696X$ , dimana nilai  $a$  adalah konstanta yang menjelaskan bahwa apabila Gaya Kepemimpinan mempunyai nilai nol maka nilai Kinerja Pegawai sebesar 7,814. Nilai  $b$  adalah koefisien regresi sebesar 0,696 yang menjelaskan bahwa apabila terjadi perubahan atau penambahan satu persen pada variabel Gaya Kepemimpinan maka variabel Kinerja Pegawai akan naik sebesar 0,696.

Dari perhitungan koefisien determinasi diketahui bahwa pengaruh variabel Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan sebesar 53.6%. dengan kelebihan 46.4% dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel variabel Gaya Kepemimpinan pada Kantor Distrik Ayamaru Timur Kabupaten Maybrat. Faktor-faktor lain diantaranya adalah budaya kerja.

Berdasarkan analisis regresi bahwa lebih dominan responden berpendapat bahwa variabel Gaya Kepemimpinan yang dilakukan pada Kantor Distrik Ayamaru Timur Kabupaten Maybrat mempunyai penilaian yang baik. Juga sejalan dengan hasil regresi bahwa koefisien regresi maupun uji parsialnya (uji t) dari variabel Gaya Kepemimpinan menunjukkan nilai yang positif/signifikan, untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen adalah bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai  $0,000 < 0,05$  artinya signifikan, sedangkan  $t_{hitung} 7.525 >$  dari  $t_{tabel} 1.6787$ , berarti juga signifikan. Artinya variabel Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Distrik Ayamaru Timur Kabupaten Maybrat.

## **V. PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

hasil penelitian dan pembahasan yang yang telah dikemukakan di atas, maka terdapat beberapa kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut

1. Dari hasil perhitungan analisis regresi linear sederhana diperoleh  $Y = 7,814 + 0,696X$ , dimana konstanta 7,814, jika variabel gaya kepemimpinan dianggap konstan maka nilai variabel kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan. Koefisien regresi 0,696 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan pada variabel gaya kepemimpinan sebesar satu persen maka akan menyebabkan variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,696.
2. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Distrik Ayamaru Timur Kabupaten Maybrat. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan,  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak dimana pada taraf signifikan 5 persen  $t_{hitung} 7.525 >$  dari  $t_{tabel} 1.6787$ .
3. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini, koefisien determinasi total menunjukkan nilai sebesar 53.6%. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa terdapat hubungan kuat dimana 53.6%. perubahan dari variabel dependen yang dalam hal ini adalah kinerja pegawai pada Kantor Distrik Ayamaru Timur Kabupaten Maybrat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Sedangkan sisanya sebesar 46.4% persen dijelaskan oleh *error term* dan variabel-variabel lain yang juga turut mempengaruhi budaya kerja.

### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan hasil penelitian tentang pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Distrik Ayamaru Timur Kabupaten Maybrat maka beberapa saran-saran sebagai berikut:

1. Dari hasil perhitungan validitas pada variable gaya kepemimpinan dengan lima indikator menunjukkan bahwa indikator kemampuan mengambil keputusan sebesar 0.431 diharapkan kepada kepala distrik perlu memperhatikan indikator ini yang dinilai masih kurang, dengan demikian kinerja pegawai dapat ditingkatkan. Sebagai pimpinan semua keputusan harus dilaksanakan oleh seluruh pegawai sebagai beban tugas dan tanggungjawab masing-masing pegawai.
2. Dari hasil perhitungan validitas pada variable kinerja pegawai menunjukkan bahwa indikator kualitas kerja sebesar 0.352 dinilai masih kurang. Kualitas ini menyangkut kualiatas kerja diharapkan bagi pegawai dapat meningkatkan kualitas kerjanya perlu mengikuti berbagai Pendidikan dan pelatihan kerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator . (Riau: Zanafa Publishing. 2018).
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. (Jakarta, Rineka Cipta. 2014)
- Dessler, G. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat, 2015)
- Edy, Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta, Kencana Prenada Media Group, 2016)

- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. (Semarang, Badan Penerbit Undip. 2010)
- Hani T. Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*, (Yogyakarta, BPFE, 2010)
- Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber daya Manusia*, (Jakarta, Penerbit Bumi Aksara, 2011)
- \_\_\_\_\_. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Penerbit Bumi Aksara. 2016)
- Kartono, Kartini, *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2008)
- Nazir, Moh, *Metode Penelitian, C etakan Kelima*, (Jakarta, Ghalia Indonesia, 2011)
- Payaman J. simanjuntak, *Manajemen Evaluasi Kinerja*, Edisi ke 3, (Jakarta, Fakultas UI, 2011)
- Prawirosentono, Suyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Pegawai* (Yogyakarta, BPFE. 2009), 32
- Robbins, P. Stephen. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, (Jakarta, Erlangga, 2006)
- Robbins, Stephen P & Mary Coulter. *Manajemen Jilid 1*, diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. Ed.10, Cet 13, (Jakarta: Erlangga. 2010)
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif*. (Bandung: Alfabeta, 2018)
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Surabaya: Gramedia, 2012)
- Tead, Terry, dan Hoyt dalam Kartono, Kartini. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. (Jakarta. Penerbit: PT. Raja Grafindo Persada, 2015)
- Umi farida dan Sri hartono. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. (Ponorogo. 2016)
- R.Wulandari, *Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan transformasional menurut H. Joseph Reitz dalam indah Dwi Rahayu*. (2017)
- Rivai, Veithzal dan Ella Djauhari Sagala. *Manajemen Sumbert Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta, Rajawali Pers, 2013)
- Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat, 2009)
- Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung, Erlangga, 2012)
- Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber daya Manusia*, (Jakarta, Penerbit Bumi Aksara, 2011)

---

**Copyright Holder :**

© Murafer, Y., Longkutoy, & Timisela, Y. (2022).

**First Publication Right :**

© Attractive : Innovative Education Journal

This article is under:

