

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BASARNAS DI SUMATRA SELATAN

Abdullah Rasjid, SE., M.Si

Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Universitas Palembang

ABSTRAK

Penelitian ini menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Basarnas Propinsi Sumatera Selatan.. Tujuan dari penelitian ini adalah . Untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan yang di gunakan di Basarnas. Metode penelitian ini menggunakan analisa kuantitatif yang membahas ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat, dalam hal ini variabel bebas (x) adalah gaya kepemimpinan dan variabel tidak bebas (y) adalah kinerja pegawai.

Pada hasil R square (R^2) menunjukkan didapat nilai sebesar 0,013 artinya persentase sumbangan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai 1,3% sedangkan sisa sebesar 98,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Pada variabel gaya kepemimpinan (X) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1-195 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1.645 karena t_{hitung} (-1.945 karena $t_{hitung} (-1.945) > t_{tabel} (1.645)$), berdasarkan uji hipotesis bahwa gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil yang didapat dari analisis regresi dengan menggunakan alat SPSS versi 15 menunjukkan bahwa ada pengaruh dari Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Kantor Basarnas Propinsi Sumatera Selatan..

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu elemen utama yang menempati posisi yang sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting untuk menjalankan aktifitas guna pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Pengelolaan SDM merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh setiap organisasi yang menghasilkan SDM yang loyal dan berkualitas. Kepemimpinan sebagai suatu kepribadian memiliki motivasi yang mungkin tidak sama dengan motivasi anggota kelompoknya, baik dalam mewujudkan kehendak untuk bergabung dan bersatu dalam suatu kelompok maupun dalam melaksanakan kegiatan yang menjadi tugas dan tanggung jawab masing-masing. Dalam suatu organisasi pemerintah, setiap pemimpin merupakan pribadi sentral yang sangat besar pengaruhnya terhadap pegawainya yang terlihat dalam sikap dan perilakunya pada waktu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, suatu instansi perlu merencanakan suatu strategi dan menciptakan pengelolaan yang

baik dan profesional. Untuk itu dalam mencapai tujuan tersebut seluruh sumber daya yang ada dalam instansi harus dapat dimanfaatkan sebaik mungkin, termasuk sumber daya manusia sebagai faktor utamanya, Sumber daya manusia yang dibutuhkan saat ini adalah sumber daya manusia yang memiliki gaya kepemimpinan yang baik terhadap kinerja, potensi dan loyalitas yang baik terhadap instansi. Sehingga pegawainya mampu menjabarkan visi dan misi yang telah di sepakati bersama dalam rangka pencapaian tujuan instansi.

Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, motivasi dan pengawasan yang ada di dalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan. Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya suatu organisasi adalah sumber daya manusia (pegawai). Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu instansi pemerintahan. Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh para pimpinan adalah dapat

meningkatkan produktivitas pegawainya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan. Oleh karena itu untuk meningkatkan kembali kinerja karyawan tersebut, maka salah satu faktor yang perlu diperhatikan adalah menyangkut gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin-pemimpin pada perusahaan yaitu bagaimana agar gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat menunjang kinerja karyawannya agar lebih baik. Informasi mengenai gaya kepemimpinan ini penting diketahui oleh pihak perusahaan sendiri karena gaya kepemimpinan merupakan salah satu komponen penting yang akan mempengaruhi kinerja organisasi.

Menurut Iqbal et. al (2012) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk membujuk orang lain untuk mencari tujuan yang telah ditetapkan. Hal tersebut merupakan faktor manusia dimana saling mengikat satu sama lain untuk membentuk sebuah kelompok dan untuk meningkatkan kinerja serta mengarahkan pada tujuan yang sama. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Sedangkan Menurut House, dalam gary (2009:4) mengatakan bahwa Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi. Jadi dari pendapat House dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan cara mempengaruhi dan memotivasi orang lain agar orang tersebut mau berkontribusi untuk keberhasilan organisasi, sedangkan bernardin (2003:143), menjelaskan bahwa "*performance is defined as the record of outcomes produces on specified job function or activities during a specified time period*". ini diartikan bahwa *performance* atau kinerja pegawai merupakan catatan hasil kerja atau kegiatan tertentu selama periode tertentu, sehingga kinerja dalam hal ini dapat dikatakan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Dari permasalahan di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dikantor basarnas sumatera selatan.**

Badan SAR Nasional, atau BASARNAS, adalah Lembaga Pemerintah Non Kementrian Indonesia yang bertugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pencarian dan pertolongan (SAR/search and rescue) sampai dengan evakuasi terhadap korban sebelum di adakan penanganan berikutnya.

1.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan yang di gunakan di Basarnas.
2. Untuk mengetahui kinerja pegawai di Basarnas.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kinerja pegawai terhadap gaya kepemimpinan di Basarnas.

II . TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan konsep yang lebih sempit dari manajemen, seorang manajemen dalam suatu organisasi formal bertanggung jawab dan di percaya dengan fungsi fungsi seperti merencanakan, mengorganisir dan melakukan pengendalian. Namun pemimpin dalam kelompok informal tidakla selalu manajer manajer formal yang melaksanakan fungsi fungsi manajerial yang dibutuhkan organisasinya, konsekuensinya pemimpin tidak selalu seorang manajer

2.2 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan Menurut Miftah Thoha (2010: 9) mendefinisikan kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

Martinis Yamin dan Maisah (2010: 74) kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan bentuk strategi atau teori memimpin yang tentunya dilakukan oleh orang yang biasa kita sebut sebagai pemimpin. Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan. Berikut adalah beberapa definisi tentang kepemimpinan:

Menurut malayu S.P hasibuan (2012) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif

untuk mencapai tujuan organisasi. kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi (Terry dalam Thoha, 2005 :5)

kepemimpinan merupakan kecakapan atau kemampuan seorang untuk membujuk orang lain agar bersedia bekerja keras dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. (Davis dalam Yuli, 2005 : 167).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam suatu organisasi terdapat seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mengarahkan, membimbing, mempengaruhi, dan juga orang yang mempunyai kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mengikuti apa yang menjadi kehendak dari pada atasan mereka. Oleh karena itu, Kepemimpinan sangat perlu dipahami karena dapat membuat bawahan menjadi nyaman, cekatan, sadar, rela, dan bekerja dengan sepenuh hati.

2.3 Gaya-gaya kepemimpinan

Definisi pemimpin ini memperlihatkan fungsi seorang pemimpin dalam organisasi sebagai fungsi utama dalam kepemimpinan yang membawahi anggotanya. Pada penelitian ini gaya kepemimpinan yang dikaji adalah gaya kepemimpinan otokratis, militeristik, paternalistik, demokratis, berikut ini :

1. Gaya Otokratis
2. Gaya Militeristik
3. Gaya Paternalistik.

2.4 Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan atau leadership merupakan ilmu terapan dari ilmu-ilmu sosial, sebab prinsip-prinsip dan rumusnya diharapkan dapat mendatangkan manfaat bagi kesejahteraan manusia. Ada banyak pengertian yang dikemukakan oleh para pakar menurut sudut pandang masing-masing, definisi-definisi tersebut menunjukkan adanya beberapa kesamaan. Pengertian Kepemimpinan Menurut Para ahli

Menurut pendapat Wahjosumidjo (2005) kepemimpinan diterjemahkan ke dalam istilah sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola, interaksi, hubungan kerja sama antarperan, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persuasif, dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh.

Menurut Young (dalam Kartono, 2003) Pengertian Kepemimpinan yaitu bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus. Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan dengan karakteristik tertentu sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Faktor keberhasilan seorang pemimpin diantaranya tergantung pada teknik kepemimpinan dalam menciptakan situasi sehingga menyebabkan orang yang dipimpinnya timbul kesadarannya untuk melaksanakan apa yang dikehendaki. Ketika Pimpinan selaku pengambil keputusan bersikap bijaksana dan profesional dalam memimpin, maka akan berpengaruh pada keseriusan karyawan dalam kegiatan operasionalnya.

2.5 Kinerja pegawai

2.5.1 Definisi kinerja

Menurut Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007:153). Hal ini berarti bahwa performance adalah sebuah tindakan yang dapat dilihat, diamati serta dimungkinkan untuk mencapai hal-hal yang diharapkan (tujuan). Kinerja juga dapat dikatakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya yang diperoleh selama periode waktu tertentu.

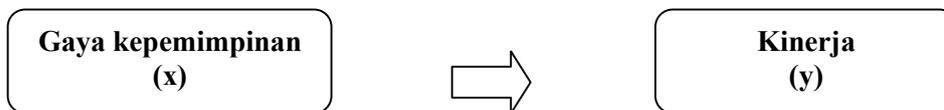
2.5.2 Penilaian kinerja

Untuk mengetahui ukuran kinerja organisasi maka dilakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada pegawai. Dalam kamus Bahasa Indonesia kata pegawai berasal dari kata pe- dan gawai. Pe adalah sebuah awalan yang menunjukkan arti orang yang mengerjakan atau mempunyai pekerjaan

seperti yang disebutkan oleh kata dasar, sedangkan gawai berarti kerja.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai adalah orang yang bekerja pada suatu tempat yang resmi, memiliki data-data pribadi dan mempunyai kekuatan hukum. Tempat pekerjaan yang dimaksud adalah organisasi, lembaga, atau badan lainnya yang berhubungan dengan pegawai. Pengertian Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan performance sebagai kata benda (*noun*) di mana salah satu entrinya adalah hasil dari sesuatu pekerjaan (*thing done*), pengertian performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan

2.6 Kerangka pikir



2.7 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang hendak di uji kebenarannya melalui riset. Dikatakan jawaban sementara karena hipotesis pada dasarnya merupakan jawaban dari permasalahan yang telah dirumuskan dalam perumusan masalah, sedangkan kebenaran dari hipotesis perlu di uji terlebih dahulu melalui analisis data (suliyanto, 2006:53)

Berdasarkan dari permasalahan yang telah diteliti mengenai gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di kantor basarnas sumatera selatan, hipotesis yang di ajukan adalah : ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di kantor basarnas sumatera selatan.

“diduga bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor basarnas sumatera selatan.”

dengan moral atau etika (Rivai, 2004:15-17). Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.5.3 Tujuan penilaian kinerja

Manfaat penilaian kinerja Sumber Daya Manusia, menurut Prawirosentono dalam Pasolong (2007:176) adalah sebagai berikut:

1. Perbaikan kinerja
2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
3. Keputusan-keputusan penempatan
4. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan
5. Perencanaan dan pengembangan karir
6. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing
7. Ketidak akuratan informasi
8. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan Berkaitan dengan masalah kinerja, dalam rangka terlaksananya

III. METODE PENELITIAN

3.1 Objek penelitian

Tempat penelitian kantor badan SAR nasional yang berada di jalan bandara internasional sultan mahmud badarudin II. Telp. 0711-418602 Fax : 0711417602

3.2 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini terarah dan terukur serta tidak menyimpang dari permasalahan maka peneliti membatasi pada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

3.3 Rancangan penelitian

Penelitian ini berjenis penelitian analisa kuantitatif yang membahas ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat, dalam hal ini variabel bebas (x) adalah gaya kepemimpinan dan variabel tidak bebas (y) adalah kinerja pegawai.

3.4 Teknik pengumpulan data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Kuesioner
Teknik ini dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk di jawab, kemudian dari setiap pertanyaan ditentukan scornya untuk setiap jawaban dengan menggunakan skala.
- b. wawancara
wawancara adalah kegiatan untuk mengumpulkan data pada objek penelitian dengan melakukan tanya jawab secara langsung dan pada objek responden.
- c. Dekumentasi

Dekumentasi adalah sebuah cara yang dilakukan untuk menyediakan dokumen-dokumen dengan menggunakan bukti yang akurat.

3.5 Sumber data

- a. Data primer
Data primer yaitu tentang penyebab yang mempengaruhi gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Data tersebut diperoleh dari hasil proses penilaian pegawai yang menjadi populasi kuesioner penelitian
- b. Data sekunder
Data sekunder meliputi data mengenai sejarah instansi, struktur organisasi dan uraian tentang instansi, jumlah pegawai, buku buku ilmiah dan literatur lain yang berhubungan dengan masalah yang di teliti.

3.6 Populasi dan sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat mnggunakan sampel dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel populasi itu. sugiyono (2008 : 115) pada penelitian ini maka yang menjadi objek penelitian adalah pegawai basarnas yang berjumlah 65 pegawai yang terdiri dari : staf kaur umum berjumlah

12 pegawai, staf operasi berjumlah 40 orang dan staf potensi berjumlah 13 pegawai. Dalam penelitian ini menggunakan tehnik sensus yaitu mengambil seluruh populasi yang juga dijadikan sampel dalam hal ini seluruh pegawai basarnas sumatera selatan yang berjumlah 65 pegawai

3.6 Teknik analisis

3.6.1 Regresi linear sederhana

Dalam penelitian ini dilakukan dari kuesioner yang telah teruji vadilitas dan reliabilitas.metode yang digunakan dalam analisis data pada penelitian ini adalah analisis regresi (regression analysis). Analisis regresi digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap varibel tidak bebas.

Regresi sederhana dari penelitian ini adalah persamaan regresi yang menggambarkan hubungan antara variabel bebas (indepence) terhadap variabel terikat (dependence). Model umum persamaan regresi linier sederhana adalah :

$$Y = A + bX + e$$

Dimana: Y adalah variabel kinerja pegawai

a adalah konstanta

b adalah koefisien regresi

x adalah standar error

Untuk menghitung nilai koefisien regresi dilakukan dengan metode kuadrat terkecil dengan bantuan paket program statistik SPSS versi 22. Setelah koefisien regesi diperoleh langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian terhadap koefisien tersebut.

3.8.2 Koefesien Determinasi

Untuk mengetahui sebeapa besar kemampuan variabel indenpenden menjelaskan variabel dependen. Semakin besar nilai koefesien determinasi, maka semakin baik kemampuan variabel bebas semakin besar menjelaskan variabel terikat. Koefisien determinasi (R^2) pada intihnya seberapa jauh kemampuan dalam menerangkan variasi variabel dependen, nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai $R^2 =$ yang terkecil berarti kemampuan variabel variabel indenpenden dalam menjelaskan variasi variabel dpenden amat terbatas.

3.8.3 Uji T

Menurut ghozali (2011:89) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Hipotesis dirumuskan sebagai berikut :

$H_0 : X_i \neq 0$. Artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen

$H_0 : X_i = 0$, artinya ada pengaruh secara signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Penerimaan atau penolakan Hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

1. jika nilai signifikan t statistik $> 0,05$ atau $t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}} < t_{-\text{tabel}}$ maka H_0 diterima. Hal ini berarti bahwa suatu variabel independen secara individual tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan t statistik $> 0,05$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} < t_{-\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak, hal ini berarti bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil penelitian

Rekapitulasi jawaban responden

Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

- a. *Selalu berusaha menselaraskan kepentingan dan tujuan pribadi dengan kepentingan instansi*

Pernyataan	Rasponden	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	11	16,6
Setuju	17	27,3
Kurang Setuju	22	33,3
Tidak Setuju	10	15,1
Sangat Tidak Setuju	5	7,6
Jumlah	65	100

Sumber : Diolah dari hasil penelitian 2017

Hasil responden mengenai pemimpin selalu berusaha menselaraskan kepentingan dan tujuan pribadi dengan kepentingan instansi adalah sebanyak 11 responden atau sebesar 16,6 % menyatakan sangat setuju, 18 responden atau sebesar 27,3% menyatakan setuju, 22 responden atau sebesar 33,3 % menyatakan kurang setuju , 10 responden atau sebesar 15,1 % menyatakan tidak setuju dan 5 responden atau sebesar 7,6 % menyatakan sangat setuju.

- b. *Pemimpin mau mendengarkan pendapat, kritik dan saran dari bawahan*

Pernyataan	Rasponden	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	16	24,3
Setuju	32	48,5
Kurang Setuju	14	22,3
Tidak Setuju	3	4,5
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	65	100

Sumber : Diolah dari hasil penelitian 2017

Hasil responden pemimpin mau mendengarkan pendapat, kritik dan saran dari bawahan mendapat respon sebagai berikut : sebanyak 16 responden atau sebesar 24,5 % menyatakan sangat setuju, 31 responden atau sebesar 48,2 % menyatakan setuju, 15 responden atau sebesar 22,7 % menyatakan kurang setuju dan 3 responden atau sebesar 4,5 % menyatakan tidak setuju. Hal ini memperlihatkan bahwa variabel dari ciri tersebut atas gaya kepemimpinan demokratis ada pada

pimpinan saat ini dan yang dirasakan oleh para responden yakni adalah pegawai basarnas sumatera selatan.

- a. *Pemimpin menghargai potensi pegawai, memanfaatkan potensi pegawai seefektif mungkin untuk pekerjaan*

Pernyataan	Rasponden	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	21	31,9
Setuju	29	43,8
Kurang Setuju	14	22,7
Tidak Setuju	1	1,5
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	65	100

Sumber : Diolah dari hasil penelitian 2017

Hasil responden mengenai pemimpin menghargai potensi pegawai, memanfaatkan potensi pegawai seefektif mungkin untuk pekerjaan mendapatkan respon sebagai berikut : 21 responden atau sekitar 31,8% menyatakan sangat setuju, 29 responden atau sekitar 43,9% menyatakan setuju, 15 responden atau sebesar 22,7% menyatakan kurang setuju dan hanya 1 responden atau 1,5% menyatakan tidak setuju. Hal ini memperlihatkan bahwa variabel dari ciri tersebut atas gaya kepemimpinan demokratis ada pada pimpinan basarnas sumatera selatan dan dirasakan oleh responden yakni pegawai basarnas sumatera selatan

- b. *Mentolerir bawahan yang membuat kesalahan dan memberikan pendidikan ke pada pegawai agar tidak mengulangi kesalahannya lagi*

Pernyataan	Rasponden	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	29	43,3
Setuju	26	39,5
Kurang Setuju	8	12,3
Tidak Setuju	3	4,5
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	65	100

Sumber : Diolah dari hasil penelitian 2017

Hasil responden mentolerir bawahan yang membuat kesalahan dan memberikan pendidikan kepada bawahan agar jangan berbuat kesalahan dengan tidak mengurangi daya kreativitas, inisiatif dan prakarsa dari bawahan mendapatkan respon sebagai berikut : 29 responden atau sebesar 43,9% menyatakan sangat setuju, 26 responden atau sebesar 39,4% menyatakan setuju dan 8 responden atau sebesar 12,3% menyatakan kurang setuju dan hanya 3 responden atau sebesar 4,5% menyatakan tidak setuju, jadi dapat disimpulkan bahwa variabel dari gaya kepemimpinan demokratis tersebut mendapat respon sekitar 83,3% responden menyatakan bahwa sifat yang disebutkan diatas merupakan gaya kepemimpinan dari pimpinan basarnas sumatera selatan yang ada saat ini. Hanya 16,5% saja yang kurang setuju/tidak setuju mengenai pernyataan tersebut.

- c. *Pemimpin yang dapat melihat dua sisi dengan jelas, apa yang menguntungkan dirinya/perusahaan*

Pernyataan	Rasponden	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	10	15,1
Setuju	25	39,4
Kurang Setuju	22	33,3
Tidak Setuju	7	10,5
Sangat Tidak Setuju	1	1,5
Jumlah	65	100

Sumber : Diolah dari hasil penelitian 2017

Hasil responden mengenai pemimpin yang dapat melihat dua sisi dengan jelas, apa yang menguntungkan dirinya dan juga kolega atau mitra kerja yang berhuungan mendapat respon sebagai berikut : sebanyak 10 responden atau sebesar 15,1% menyatakan sangat setuju, 29 responden atau sebesar 39,4% menyatakan setuju, 22 responden atau sebesar 33,3% menyatakan kurang setuju. 7 responden atau sebesar 10,6% menyatakan tidak setuju dan hanya 1 responden atau sebesar 1,5% menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini memperlihatkan bahwa variabel dari ciri gaya kepemimpinan diplomatis tersebut mendapatkan respon sekitar 54,5% yang menyatakan setuju dan sisanya 45,5% menyatakan kurang setuju/tidak setuju mengenai pernyataan diatas.

f. *Pemimpin sangat sabar menghadapi tingkah laku bawahannya*

Pernyataan	Rasponden	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	9	13,6
Setuju	26	39,4
Kurang Setuju	21	31,8
Tidak Setuju	9	13,6
Sangat Tidak Setuju	1	1,5
Jumlah	65	100

Sumber : Diolah dari hasil penelitian 2017

Hasil responden mengenai pemimpin sangat sabar menghadapi tingkah laku bawahannya mendapat respon sebagai berikut : sebanyak 9 responde atau sebesar 13,6% menyatakan sangat setuju, 26 responden atau sebesar 39,4% menyatakan setuju, 9 responden atau sebesar 13,6% menyatakan tidak setuju dan hanya 1 responden yang menyatakan sangat tidak setuju, Hal ini memperlihatkan bahwa variabel ciri gaya kepemimpinan diplomatis tersebut mendapatkan respon sebesar 53% yang menyatakan setuju dengan pernyataan diatas.

4.6.2 Variabel kinerja pegawai (Y)

a. *Kualitas pekerjaan (atas keterampilan dan kemampuan yang dimiliki) yang dihasilkan oleh anda selaku pegawai membuat pimpinan puas dan bangga*

Pernyataan	Rasponden	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	10	15
Setuju	37	56
Kurang Setuju	19	29
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	65	100

Sumber : Diolah dari hasil penelitian 2017

Hasil responden untuk kinerja pegawai mengenai kualitas pekerjaan (atas keterampilan dan kemampuan yang dimiliki) yang dihasilkan Anda selaku pegawai membuat pimpinan puas dan bangga mendapatkan respon sebagai berikut : sebanyak 37 responden atau sebesar 56% menyatakan setuju, 19 responden atau sebesar 29% menyatakan kurang setuju, dan 10 responden atau sebesar 15% menyatakan sangat setuju. Hal ini memperlihatkan bahwa indikator kinerja pegawai tersebut mendapatkan respon 56% setuju atau dapat dikatakan baik dengan gaya kepemimpinan yang ada saat ini.

b. *Dalam mengerjakan tugas, saya kerjakan dengan penuh teliti*

Pernyataan	Rasponden	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	13	20
Setuju	32	48
Kurang Setuju	19	29
Tidak Setuju	2	3
Sangat Tidak Setuju	0	0

Jumlah	65	100
---------------	-----------	------------

Sumber : Diolah dari hasil penelitian 2017

Hasil responden untuk kinerja pegawai mengenai kuantitas pekerjaan yang di kerjakan oleh pegawai selesaikan setiap harinya mendapat respon sebagai berikut : sebanyak 32 responden atau sebesar 48% menyatakan setuju, 19 responden atau sebesar 29% menyatakan kurang setuju 13 responden atau sebesar 20% menyatakan sangat setuju dan 2 responden atau 3% menyatakan tidak setuju. Hal ini memperlihatkan bahwa indikator kinerja pegawai tersebut mendapatkan respon 48% setuju atau dapat dikatakan baik dan banyaknya pekerjaan yang dilakukan setiap harinya.

c. *Saya mampu bekerja dalam suatu tim serta bisa menggunakan fasilitas yang ada di instansi dalam menunjang pekerjaan anda*

Pernyataan	Rasponden	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	11	17
Setuju	38	57
Kurang Setuju	15	23
Tidak Setuju	1	1,5
Sangat Tidak Setuju	1	1,5
Jumlah	65	100

Sumber : Diolah dari hasil penelitian 2017

Hasil responden untuk kinerja pegawai mengenai sikap anda selaku pegawai dalam melaksanakan tugas rutin atau tugas khusus dengan tepat waktu mendapatkan respon sebagai berikut : sebanyak 38 responden atau sebanyak 57% menyatakan setuju, 15 responden atau sebesar 23% menyatakan kurang setuju, 11 responden atau sebanyak 17% menyatakan sangat setuju dan masing masing 1,5% responden menyatakan tidak setuju/sangat tidak setuju, Hal ini memperlihatkan bahwa indikator kinerja pegawai tersebut mendapatkan respon sekitar 57% menyatakan setuju atau dapat dikatakan baik dalam melaksanakan tugas rutin atau tugas khusus dengan tepat waktu.

d. *Saya mempunyai integritas tinggi terhadap pekerjaan*

Pernyataan	Rasponden	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	14	21
Setuju	30	45
Kurang Setuju	20	30
Tidak Setuju	1	1,5
Sangat Tidak Setuju	1	1,5
Jumlah	65	100

Sumber : Diolah dari hasil penelitian 2017

Hasil responden untuk kinerja pegawai mengenai Anda dalam menggunakan fasilitas yang ada di instansi (tenaga uang peralatan yang memadai untuk Anda bekerja dalam menjalan operasi sar mulai dari kapal, perahu karet mobil serta peralatan pendukung lainnya) mendapatkan respon sebagai berikut : sebanyak 30 responden atau sekitar 45% menyatakan setuju, 20 responden atau sebesar 30% menyatakan kurang setuju 14 responden atau sebesar 21% menyatakan sangat setuju dan masing masing 1 responden atau 1,5% yang menyatakan tidak setuju/sangat tidak setuju, Hal ini memperlihatkan bahwa indikator kinerja pegawai tersebut mendapatkan respon sekitar 47% setuju atau dapat dikatakan baik dalam menggunakan fasilitas yang ada di instansi untuk menunjang pekerjaan.

e. *Tugas yang diemban kepada saya dapat diselesaikan dengan waktu yang telah ditentukan*

Pernyataan	Rasponden	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	21	32
Setuju	33	50
Kurang Setuju	10	15

Tidak Setuju	2	3
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	65	100

Sumber : Diolah dari hasil penelitian 2017

Hasil responden untuk kinerja pegawai mengenai komitmen serta tanggung jawab Anda dalam bekerja (mengerjakan sendiri) mendapatkan respon sebagai berikut : sebanyak 33 responden atau sebesar 50% Menyatakan setuju, 21 responden atau sebesar 32% menyatakan sangat setuju, 10 responden atau sebesar 15% menyatakan kurang setuju dan 2 responden atau sebesar 3% menyatakan tidak setuju. Hal ini memperlihatkan bahwa indikator kinerja pegawai tersebut berdampak positif mendapatkan respon sekitar 50% setuju atau dapat dikatakan baik untuk komitmen serta tanggung jawab pegawai dalam bekerja.

4.3 Pembahasan

Persamaan regresi yang menggambarkan dan menjelaskan dua variabel bebas terhadap variabel terikat dapat digambarkan sebagai suatu garis lurus untuk melihat variabel karakteristik terhadap kinerja pegawai basarnas sumatera selatan maka peneliti menggunakan model regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 x_1 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja

a= Konstanta

b₁= Koefesien regresi

x₁= Gaya kepemimpinan

e= Standar eror

Perhitungan ini menggunakan regresi sederhana dengan mempergunakan SPSS. Dimana variabel X₁ adalah gaya kepemimpinan yang mempengaruhi variabel Y adalah kinerja pegawai.

4.7 Analisis Data

4.7.1 Validasi Data

Uji validasi adalah kecepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya, suatu instrumen pengukur yang dapat dikatakan mempunyai validasi yang tinggi apabila instrumen tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukan pengukuran tersebut (suliyanto, 2006 : 149). Dalam analisis sistem, menurut suliyanto (2006 : 149) item yang mempunyai korelasi positif skor total serta korelasinya tinggi menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validasi tinggi pula. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah r hitung korelasi skor item terhadap skor total (corrected item total corelation) = 0,3 jadi apabila R positif > maka item valid, sedangkan r negatif < 0,3 maka item tidak valid.

a. Validasi variabel gaya kepemimpinan

Dari hasil pengujian validasi dengan menggunakan SPSS 19,0 (hasil perhitungan dapat dilihat dalam lampiran) diperoleh koefesien validasi dari setiap item dalam kuesioner , maka hasil terlihat dalam tabel berikut : untuk variabel gaya kepemimpinan (X), hasil dari validasi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa dari seluru item (5 butir) pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan sebagai alat ukur. Secara terperinci nilai dari masing - masing item dapat ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 4.1
Hasil uji Validasi gaya kepemimpinan (X)

Butir pertanyaan	Corrected item total correted	Status
Pertanyaan 1	0,749	Valid
Pertanyaan 2	0,974	Valid

Pertanyaan 3	0,951	Valid
Pertanyaan 4	0,693	Valid
Pertanyaan 5	0,895	Valid
Pertanyaan 6	0,867	Valid

Tabel 4.2
Item total statistik

Butir pertanyaan	Scale mean if item deleted	Scale variance if item deleted	Corrected item total corelation	Cronbach's Alpha if item deleted
Pertanyaan 1	66.0000	2965.000	0.749	0.950
Pertanyaan 2	66.0000	2234.500	0.974	0.916
Pertanyaan 3	66.0000	2261.500	0.951	0.919
Pertanyaan 4	66.0000	2461.000	0.693	0.957
Pertanyaan 5	66.0000	2512.500	0.895	0.928
Pertanyaan 6	66.0000	2571.500	0.867	0.932

Hasil olah data SPSS 19

b. Validasi variabel kinerja

Untuk variabel kinerja (Y), hasil dari uji validasi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa seluruh item 6 butir pertanyaan dalam kuesioner digunakan sebagai alat ukur variabel kinerja (Y) Ternyata semua item pertanyaan dinyatakan valid. Secara terperinci bila dari masing – masing item dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Hasil uji validasi kinerja (Y)

Butir pertanyaan	Corrected item total corelated	Status
Kualitas	0,996	Valid
Kuantitas	0,995	Valid
Ketepatan waktu	0,984	Valid
Efektifitas	0,981	Valid
Kemandirian	0,865	Valid
Hasil operasi	0,899	Valid

Tabel 4.4
Item total statistik

Butir pertanyaan	Scale mean if item deleted	Scale variance if item deleted	Corrected item total corelation	Cronbach's Alpha if item deleted
Kualitas	66.0000	4573.500	0.996	0.977
Kuantitas	66.0000	4901.000	0.995	0.978
Ketepatan	66.0000	4636.000	0.984	0.978
Efektifitas	66.0000	5004.500	0.981	0.980
Kemandirian	66.0000	5015.500	0.865	0.989
Hasil operasi	66.0000	4702.500	0.899	0.987

Hasil olah data SPSS 19

4.7.2 Uji realibilitas

Reabilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian, instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang disamakan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2008 :10). Uji realibilitas akan dapat menunjukkan

konsistensi dari jawaban - jawaban responden yang terdapat pada kuesioner. Uji ini dilakukan setelah uji vadilitas dan yang diuji merupakan pertanyaan yang suah valid, pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 19 *for windows* dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika nilai cronbach's Alpha > 0,60 Maka variabel atau konstruk tersebut dinyatakan reliabel.
- Jika nilai cronbach's Alpha < 0,60 maka variabel atau konstruk tersebut dinyatakan tidak reliabel

Hasil uji reliabilitas secara terperinci dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.5
Hasil uji realibilitas

Variabel	Alpha cronbach (a)	Status
Gaya kepemimpinan	0.945	Reliabel
Kinerja pegawai	0.985	Reliabel

a. Realibilitas gaya kepemimpinan

Tabel 4.6
Reliability statistic - Gaya kepemimpinan

Cronbach's Alpha	N of items
0.945	6

b. Realibilitas kinerja pegawai

Tabel 4.6
Reliability statistic – kinerja pegawai

Cronbach's Alpha	N of items
0.985	6

4.8 Analisi deskriptif Statistik

4.8.1 Koefisien Determinasi (R²)

Digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan kata lain, koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas yang diteliti yaitu gaya kepemimpinan (X) Terhadap kinerja pegawai (Y). Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel model *summary* dan tertulis *R square*. Besarnya *R Square* semakin kecil atau mendekati angka 0 (nol) maka hubungan antara variabel bebas (X) Dengan variabel terikat (Y) semakin lemah. Sebaliknya apabila *R square* semakin besar atau mendekati angka 1 (satu) maka hubungan antara variabel semakin kuat.

Tabel 4.8
Model summary

Model	R	R Square	Adjusted R square	Std. Error of the estimate
1	0.148 ^a	0.022	0.007	3.04091

Predictors : (constant) X1 (gaya kepemimpinan)

- R dalam analisis regresi berganda menunjukkan korelasi yaitu korelasi antara dua variabel independent. Angka R didapat 0,148 artinya morelasi variabel dengan kinerja pegawai 0,148.
- R Square* (R²) atau kuadrat dari R yaitu menunjukkan nilai koefisien determinasi. Angka ini akan diubah kebentuk persentase sumbangan pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Nilai R² sebesar 0,022% artinya persentase gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,022% sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.
- Adjusted *R square* adalah *R square* yang telah disesuaikan nilai sebesar 0,007 menunjukkan sumbangan variabel independent terhadap variabel dependent.
- Standar error of estimated* (standar deviasi) adalah ukuran kesalahan prediksi , nilai sebesar 3,04091.

4.8.2 Uji – T (secara parsial)

Uji t atau uji koefisien regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel *independent* berpengaruh secara signipikan atau tidak terhadap variabel *dependent*. Dalam hal ini mengetahui apakah secara parsial kinerja pegawai basarnas sumatera selatan. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0.05.

Uji – T

Model	Unstandarized coefficient t	Standarized coefficient	t	sig
1 (Constant)	25,919		10,93	0,000
Gaya kepemimpinan	-0,104	-0,148	-1,195	0,236

Pengujian variabel gaya kepemimpinan (b_1) dengan hipotesis :

H_0 : koefisien regresi (gaya kepemimpinan) tidak terlalu berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai

H_1 : koefisien regresi (gaya kepemimpinan) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja. Berdasarkan hasil dari output t_{hitung} diperoleh sebesar -1.195 untuk mencari t_{tabel} pada signifikan $0,05$ dengan derajat kebebasan $df = n-k-1$ atau $66-1-1=64$ maka diperoleh nilai untuk t_{tabel} 1.645 .

Jika t_{hitung} , t_{tabel} (1.645), Maka H_0 diterima artinya bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pengamatan dan analisis terhadap data penelitian yang dilakukan. Maka peneliti mengambil penelitian sebagai berikut : bahwa gaya kepemimpinan tidak terlalu signifikan mempengaruhi terhadap kinerja pegawai di kantor basarnas sumatera selatan, hal ini dapat dilihat dari analisis statistik :

a. Koefisien determinasi (R^2)

Pada hasil R^2 Didapat nilai sebesar $0,013$ artinya persentase sumbangan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai $1,3\%$ sedangkan sisa sebesar $98,7\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

b. Uji T (secara parsial)

pada variabel gaya kepemimpinan (X) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -1.195 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1.645 karena t_{hitung} (-1.195) karena t_{hitung} (-1.195) $>$ t_{tabel} (1.645), berdasarkan uji hipotesis bahwa gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

5.2 Saran

Pihak instansi perlu memberikan motivasi yang membangun bagi para pegawai, memberikan peraturan dan sanksi yang tepat untuk meningkatkan disiplin bagi pegawai yang melanggar, hal ini untuk dapat meningkatkan ataupun mempertahankan kinerja pegawai yang ada. Guna meningkatkan kemampuan, keahlian serta kualitas para pegawai, hendaknya pimpinan menyusun

jadwal untuk pendidikan pelatihan yang akan diikuti oleh semua pegawai baik dari operasional maupun staff khusus kantor agar tidak ada kecemburuan antar pegawai mengapa selalu yang didahulukan bagian operasional dilapangan, sedangkan pekerjaan kantor juga tidak kalah pentingnya mendukung agar pekerjaan karna antar bagian di instansi saling berkaitan dan saling mengisi satu sama lain.

Daftar Pustaka

- Aliminsyah, Padji. 2003. *Buku Kamus Istilah Keuangan dan Perbankan*. Jakarta :PT.Raja Grafindo Persada
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Bernardin, H. John. 2003. *Human Resources Management: An Experiential Approach*, 3rd edition, McGraw-Hill/Irwin, New York.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan, Malayu. 2012. *manajemen sumber daya manusia*. jakarta PT.bumi aksara.
- Gary, Yukl. (2009:4) mengatakan bahwa : Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat .digilib.unila.ac.id/15583/14/
- Iqbal, Nazili. 2012. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Kartini, Kartono. 2003. Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Kartono. 2003. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis. 2007 *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- Miftah, Thoha . 2010. *Kepemimpinan dan manajemen*. devisa buku perguruan tinggi, PT. Raja grafindo, jakarta
- Miftah, Thoha. 2007. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Edisi 12, Jakarta : PT. Selemba
- Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung.

- Rivai dan Basri. 2004. *Manfaat Penilaian Kinerja*.
Jurnal:<http://jurnalsdm.blogspot.com/2004/04/penilaian-kinerja-karyawan-definisi.html>.
- Suliyanto. 2006. *Ruyatnasih, Anwar, Beni. 2013. Pengaruh gaya kepemimpinan dan kinerja Pada. Bagian Operator SPBU PT. MitraBuana Jaya Lestari.*
- Situmorang. 2010. *Data Penelitian; Menggunakan Program SPSS*. Medan: USU Press.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Sutikno, Sobry. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang Diidolakan*, Holistica, Lombok.
- Wahjosumidjo. 2005. *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teori dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yamin, Martinis dan Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Persada Press.
- Yuli Sri Budi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UMM Press: Malang.