

# **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BASARNAS SUMATERA SELATAN**

**Hertina<sup>1</sup>, Afriyansa<sup>2</sup>, Yuli Anita<sup>3</sup>**  
Fakultas Ekonomi Universitas Palembang

## **ABSTRAK**

Penelitian ini menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di kantor Basarnas Sumatera Selatan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di kantor Basarnas Sumatera Selatan. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, suatu instansi perlu merencanakan strategi dan menciptakan manajemen yang baik dan profesional. Untuk itu, seluruh sumber daya yang ada pada lembaga tersebut harus dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya, termasuk sumber daya manusia sebagai faktor utama. Sumber daya manusia yang dibutuhkan saat ini adalah mereka yang mempunyai gaya kepemimpinan yang baik dalam kinerja, potensi dan loyalitas yang baik terhadap instansi. Sehingga para pegawai mampu menjabarkan visi dan misi yang telah disepakati bersama guna mencapai tujuan lembaga. Penelitian ini dilakukan di kantor Basarnas Sumatera Selatan. Pada hasil R Square ( $R^2$ ) diperoleh nilai sebesar 0,013 artinya persentase kontribusi gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 1,3% sedangkan sisanya sebesar 98,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Pada variabel gaya kepemimpinan ( $X$ ) nilai  $t$  hitung sebesar 1-195 sedangkan nilai  $t$  tabel sebesar 1,645 karena  $t$  hitung (-1,945) >  $t$  tabel (1,645), berdasarkan uji hipotesis bahwa Gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai

## **LATAR BELAKANG**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu unsur utama yang menempati posisi yang sangat penting kedudukannya yang strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Pengelolaan SDM merupakan suatu kegiatan yang wajib dilakukan oleh setiap organisasi untuk menghasilkan sumber daya manusia yang loyal dan berkualitas.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, suatu instansi perlu merencanakan strategi dan menciptakan manajemen yang baik dan profesional. Untuk itu, seluruh sumber daya yang ada pada lembaga tersebut harus dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya, termasuk sumber daya manusia sebagai faktor utama. Sumber daya manusia yang dibutuhkan saat ini adalah mereka yang mempunyai gaya kepemimpinan yang baik dalam kinerja, potensi dan loyalitas yang baik terhadap instansi. Sehingga para pegawai mampu menjabarkan visi dan misi yang telah disepakati bersama guna mencapai tujuan lembaga.

Kepemimpinan sebagai suatu kepribadian mempunyai motivasi yang mungkin tidak sama motivasi anggota kelompok, baik dalam mewujudkan keinginan untuk bergabung dan bersatu dalam suatu kelompok maupun dalam melaksanakan kegiatan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Dalam suatu organisasi pemerintahan, setiap pemimpin merupakan orang sentral yang pengaruhnya sangat besar terhadap pegawai yang dilihat dari sikap dan sikapnya berperilaku ketika

melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Iqbal dkk. al (2012) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan membujuk orang lain untuk mencari tujuan yang telah ditentukan. Merupakan faktor manusia yang saling mengikat untuk membentuk suatu kelompok dan untuk meningkatkan kinerja serta menuju pada tujuan yang sama. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan dalam 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 kontribusi terhadap efektivitas dan keberhasilan organisasi. Jadi dari pendapat DPR dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu cara mempengaruhi dan memotivasi orang lain agar orang lain mau memberikan kontribusinya terhadap keberhasilan organisasi, sedangkan Bernardin (2003: 143) menjelaskan bahwa “kinerja diartikan sebagai catatan kinerja”. hasil yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan atau aktivitas tertentu selama periode waktu tertentu”. Artinya kinerja atau kinerja pegawai merupakan suatu catatan hasil kerja atau kegiatan tertentu selama suatu periode tertentu, sehingga kinerja dalam hal ini dapat dikatakan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Dari permasalahan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Tentara Nasional Sumatera Selatan.

Badan Pencarian dan Pertolongan Nasional atau BASARNAS adalah Lembaga NonInstansi Pemerintah Indonesia yang tugasnya melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pencarian dan pertolongan (SAR/search and Rescue) sampai dengan evakuasi korban sebelum dilakukan penanganan selanjutnya.

## **TINJAUAN LITERATUR**

### **1. Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan suatu konsep manajemen yang lebih sempit, suatu manajemen dalam organisasi formal bertanggung jawab dan dipercaya dengan fungsi seperti perencanaan, pengorganisasian dan pengendalian. Namun pemimpin dalam kelompok informal tidak selalu merupakan manajer formal yang menjalankan fungsi-fungsi manajerial yang diperlukan oleh organisasinya, akibatnya pemimpin tidak selalu menjadi manajer.

### **2. Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan Menurut Miftah Thoha (2010:9) mengartikan kepemimpinan sebagai suatu kegiatan untuk mempengaruhi tingkah laku orang lain, atau seni mempengaruhi tingkah laku manusia baik individu maupun kelompok.

Martinis Yamin dan Maisah (2010:74) kepemimpinan adalah suatu proses yang mempengaruhi apa yang dilakukan seseorang dalam mengelola anggota kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan salah satu bentuk strategi atau teori kepemimpinan yang tentunya dilakukan oleh orang-orang yang biasa kita sebut dengan pemimpin. Pemimpin adalah seseorang yang mempunyai wewenang pimpinannya untuk mengarahkan bawahannya agar melakukan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan. Berikut beberapa definisi kepemimpinan:

Menurut Malayu S. Pasibuan (2012) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah suatu kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang untuk diarahkan mencapai tujuan organisasi (Terry dalam Thoha, 2005:5) Kepemimpinan merupakan suatu keterampilan atau kemampuan seseorang dalam membujuk orang lain agar 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 mengarahkan, membimbing, mempengaruhi, dan juga orang-orang yang mempunyai aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar dapat mengikuti apa yang diinginkan dari atasannya. Oleh karena itu, Kepemimpinan sangat perlu dipahami karena dapat menjadikan bawahan menjadi nyaman, gesit, sadar, mau, dan bekerja dengan sepenuh hati.

### **3. Gaya kepemimpinan**

Pengertian pemimpin ini menunjukkan fungsi seorang pemimpin dalam organisasi sebagai fungsi utama dalam kepemimpinan yang mendasari para anggotanya. Dalam penelitian ini gaya kepemimpinan yang diteliti adalah gaya kepemimpinan otokratis, militeristik, paternalistik, demokratis, sebagai berikut:

#### **1. Gaya otokratis**

Pemimpin otokratis adalah pemimpin yang mempunyai kriteria atau ciri-ciri sebagai berikut: Menganggap organisasi sebagai pemilik swasta, menyamakan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi dan menganggap bawahan hanya sebagai alat, Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat, terlalu bergantung pada formalitas. kekuasaan, dalam tindakan mobilisasinya seringkali menggunakan pendekatan-pendekatan yang mengandung unsur paksaan dan hukuman.

#### **2. Gaya militeristik**

Perlu diketahui terlebih dahulu bahwa yang dimaksud dengan pemimpin bertipe militerisme berbeda dengan pemimpin organisasi militer. Pemimpin yang bertipe militeristik adalah pemimpin yang mempunyai ciri-ciri sebagai berikut: dalam menggerakkan bawahannya sistem komando yang lebih sering digunakan, dalam menggerakkan bawahannya agar senang sesuai dengan pangkat dan jabatannya, senang dengan formalitas yang berlebihan, menuntut disiplin tinggi dan kekakuan bawahannya, sulit menerima kritikan dari bawahan, suka upacara-upacara dalam berbagai keadaan.

#### **3. Gaya paternalistik.**

Pemimpin yang tergolong pemimpin paternalistik adalah pemimpin yang mempunyai ciri-ciri sebagai berikut: menganggap bawahan sebagai manusia yang belum dewasa, terlalu protektif, jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan, jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil inisiatif, jarang memberi peluang bagi bawahan untuk mengembangkan kekuatan kreatif dan fantasi mereka, dan sering kali menjadi maha tahu.

#### **4. Gaya demokratis**

Pengetahuan tentang kepemimpinan telah membuktikan bahwa tipe pemimpin demokratis paling tepat untuk organisasi modern. Hal ini terjadi karena kepemimpinan jenis ini mempunyai ciri-ciri sebagai berikut dalam proses mobilisasi bawahannya selalu bertolak dari pandangan bahwa manusia adalah makhluk paling mulia di dunia, selalu berusaha menyelaraskan kepentingan dan tujuan organisasi yang mempunyai kepentingan dan tujuan pribadi daripada bawahannya, senang menerima saran, pendapat, bahkan kritik dari bawahannya, selalu berusaha mengedepankan kerja sama dan kerjasama tim dalam upaya mencapai tujuan, ikhlas memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada bawahannya untuk melakukan kesalahan yang kemudian dikoreksi agar bawahan

tidak lagi melakukan kesalahan yang sama, namun lebih berani melakukan kesalahan orang lain, selalu berusaha menjadikan bawahannya lebih sukses dari dirinya, dan berusaha mengembangkan kapasitas pribadinya sebagai pemimpin. Pengertian kinerja Menurut kamus umum kinerja adalah hasil yang dicapai dari apa yang telah dilakukan, dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas. Kinerja adalah suatu prestasi kerja atau kinerja, yaitu hasil kerja selama jangka waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan. Kinerja adalah suatu istilah umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas suatu organisasi dalam suatu periode, sering kali mengacu pada sejumlah standar seperti biaya yang lalu atau yang diproyeksikan, dasar efisiensi, akuntabilitas atau akuntabilitas manajemen dan sejenisnya ( Aliminsyah dan Padji, 2003: 206-207). Dalam hal ini kinerja dapat dikatakan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurutnya kinerja pegawai adalah hasil proses kerja tertentu secara terencana pada waktu dan tempat pegawai dan organisasi yang bersangkutan (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007: 153). Artinya kinerja adalah suatu tindakan yang dapat dilihat, diamati dan dimungkinkan untuk mencapai sesuatu yang diharapkan (tujuan). Kinerja juga dapat dikatakan merupakan gabungan antara kemampuan, usaha dan peluang yang dapat dinilai dari hasil kerja yang diperolehnya selama jangka waktu tertentu.

Penilaian kinerja Untuk mengetahui besar kecilnya organisasi kinerja, dilakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaannya jika dibandingkan dengan standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Dalam Kamus Bahasa Indonesia kata pegawai berasal dari kata pe dan alat. Pe merupakan awalan yang menunjukkan arti orang yang bekerja atau mempunyai pekerjaan sebagaimana disebutkan pada kata dasarnya, sedangkan alat berarti bekerja. Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pegawai adalah orang-orang yang bekerja pada suatu tempat resmi, mempunyai data pribadi dan mempunyai kekuatan hukum. Tempat kerja yang dimaksud adalah organisasi, lembaga, atau badan lain yang berhubungan dengan pegawai. Pengertian Kinerja adalah kemauan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan sesuatu dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan kinerja sebagai sebuah kata benda (noun) yang salah satu masukannya adalah hasil dari sesuatu yang dilakukan (things done), maka pengertian kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan tujuannya. wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan perusahaan secara sah, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan 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. Tujuan penilaian kinerja Manfaat mengevaluasi kinerja Sumber Daya Manusia, menurut Prawirosentono di Pasolong (2007: 176) adalah sebagai berikut: 1. Peningkatan kinerja 2. Penyesuaian kompensasi 3. Keputusan penempatan 4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan 5. Perencanaan dan pengembangan karir 6. Penyimpangan proses penempatan staf 7. Informasi yang tidak akurat 8. Kesalahan desain pekerjaan.

## **METODE PENELITIAN**

### **1. Regresi linier sederhana**

Dalam penelitian ini dilakukan dari kuesioner yang telah diuji ketelitian dan keandalan. Metode yang digunakan dalam analisis data pada penelitian ini adalah analisis regresi (regression analysis). Analisis regresi digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel non independen. Regresi sederhana penelitian ini adalah persamaan regresi yang menyatakan hubungan antara variabel bebas (independensi) terhadap variabel terikat (dependensi). 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 koefisien regresi dilakukan dengan metode kuadrat terkecil dengan bantuan paket program statistik SPSS versi 22. Setelah koefisien regresi diperoleh langkah selanjutnya adalah menguji koefisiennya.

### **2. Pengujian Hipotesis**

Uji Koefisien determinasi Untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik pula kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan sejauh mana kemampuan menjelaskan variasi variabel terikat, koefisien determinasi antara nol dan satu.  $R^2$  terkecil = berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. - Pengujian dengan Uji T Menurut Ghozali (2011:89) statistik uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individu, bagaimana menjelaskan variabel dependen. Hipotesis yang dirumuskan sebagai berikut:  $H_0 : X_i + 0$  Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat  $H_0 : X_i = 0$ , artinya terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat. Penerimaan atau penolakan Hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut: 1. apabila nilai t signifikan secara statistik  $> 0,05$  atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima. Artinya suatu variabel independen secara individual tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. 2. Apabila nilai signifikan t statistik  $> 0,05$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, hal ini berarti suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen

## **METODE PENELITIAN**

### **Regresi linier sederhana**

Dalam penelitian ini dilakukan dari kuesioner yang telah diuji ketelitian dan keandalan. Metode yang digunakan dalam analisis data pada penelitian ini adalah analisis regresi (regression analysis). Analisis regresi digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel non independen. Itu regresi sederhana penelitian ini merupakan persamaan regresi yang menyatakan hubungan antara variabel bebas (independensi) terhadap variabel terikat (dependensi). 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 koefisien regresi dilakukan dengan metode kuadrat terkecil dengan bantuan paket program statistik SPSS versi 22. Setelah koefisien regresi diperoleh langkah selanjutnya adalah menguji koefisien tersebut. 2. Uji Hipotesis – Uji Koefisien Determinasi Untuk

mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik pula kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan sejauh mana kemampuan menjelaskan variasi variabel terikat, koefisien determinasi antara nol dan satu.  $R^2$  terkecil = berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.

### Uji dengan Uji T

Menurut Ghozali (2011:89) statistik uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individu, bagaimana menjelaskan variabel dependen. Hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

$H_0$  :  $X_i = 0$  Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen

$H_1$  :  $X_i \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

- apabila nilai signifikan t statistik  $> 0,05$  atau t tabel  $<$  hitung  $<$  t tabel, maka  $H_0$  diterima. Artinya suatu variabel independen secara individual tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.
- Jika nilai signifikan t statistik  $> 0,05$  atau t hitung  $>$  t tabel atau t hitung  $<$  t tabel maka  $H_0$  ditolak, hal ini berarti suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen

### Analisis data

#### - Validasi data

Uji validasi adalah kecepatan dan ketepatan suatu alat ukur dalam menjalankan fungsi pengukurannya, suatu alat ukur dapat dikatakan mempunyai validasi yang tinggi apabila instrumen tersebut menjalankan fungsi pengukurannya atau memberikan hasil pengukuran yang sesuai dengan tujuan pengukuran. Pengukuran (Suliyanto, 2006: 149). Dalam analisis sistem, menurut Suliyanto (2006:149) item yang mempunyai skor total korelasi positif dan korelasi yang tinggi menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validasi yang tinggi pula. Syarat minimal yang dianggap memenuhi syarat adalah dengan menghitung korelasi skor butir soal terhadap skor total (korelasi total item terkoreksi) = 0,3 jadi jika  $R$  positif  $>$  maka item tersebut valid, sedangkan  $r$  negatif  $< 0,3$  maka item tersebut tidak valid.

#### - Validasi variabel gaya kepemimpinan

Dari hasil uji validasi menggunakan SPSS 19.0 (hasil perhitungan dapat dilihat pada lampiran) diperoleh koefisien validasi setiap item pada kuesioner, hasilnya ditunjukkan pada tabel berikut: untuk variabel gaya kepemimpinan (X), hasil validasi menunjukkan bahwa dari seluruh item (5 item) pertanyaan pada angket digunakan sebagai alat ukur. Secara detail nilai masing-masing item dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validasi Gaya Kepemimpinan (X)**

Butir pertanyaan	Corrected item total corrected	Status
Question 1	0,749	Valid
Question 2	0,974	Valid
Question 3	0,951	Valid
Question 4	0,693	Valid
Question 5	0,895	Valid
Question 6	0,867	Valid

**Tabel 2**  
**Total item statistic**

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

### Hasil Pengolahan Data SPSS 19

- Validasi variabel kinerja

Untuk variabel kinerja (Y), hasil uji validasi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa seluruh item dari 6 item kuesioner digunakan sebagai pengukur variable kinerja (Y). Ternyata seluruh item pertanyaan dinyatakan valid. Selengkapnya jika masing-masing item dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3**  
**Hasil uji validasi kinerja (Y)**

Question items	Corrected item total corrected	Status
Quality	0,996	Valid
Quantity	0,995	Valid
QquantityTime	0,984	Valid
Effectiveness	0,981	Valid
Independence	0,865	Valid
operating results	0,899	Valid

**Tabel 4**  
**Total item statistic**

Question	Scale mean if item deleted	Scale variance if item deleted	Corrected item total corelation	Cronbach's Alpha if item deleted
Quality	66.0000	4573.500	0.996	0.977
Quantity	66.0000	4901.000	0.995	0.978
Accuracy	66.0000	4636.000	0.984	0.978
Effectiveness	66.0000	5004.500	0.981	0.980
Independence	66.0000	5015.500	0.865	0.989
The Result	66.0000	4702.500	0.899	0.987

**Hasil Pengolahan Data SPSS 19**

Uji Reliabilitas Reliabilitas adalah tingkat reliabilitas suatu instrumen penelitian, instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang dipersamakan akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2008:10). Uji reliabilitas akan mampu menunjukkan konsistensi jawaban – jawaban responden yang terdapat pada kuesioner. Pengujian ini dilakukan setelah uji validitas dan yang diuji adalah soal valid, pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 19 for windows dengan kriteria sebagai berikut: a. Jika nilai cronbach's Alpha > 0,60 maka variabel atau konstruk tersebut dinyatakan reliabel. B. Jika nilai cronbach's Alpha < 0,60 maka variabel atau konstruk tersebut dinyatakan tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas secara detail dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5**  
**Hasil Reliabilitas**

Variabel	Alpha cronbach (a)	Status
Leadership style	0.945	Reliable
Employee performance	0.985	Reliable

a. Gaya Keandalan Kepemimpinan

**Tabel 6**  
**Statistik realibilitas-Gaya kepemimpinan**

Cronbach's Alpha	N of items
0.945	6

b.Keandalan kinerja karyawan

**Tabel 7**  
**Statistik realibilitas–Kinerja karyawan**

Cronbach's Alpha	N of items
0.985	6

**Analisis Deskripsi Statistik**

- Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)

Digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel tak bebas. Dengan kata lain koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel

independen yang diteliti yaitu gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Pada keluaran SPSS koefisien determinasi terdapat pada tabel tertulis R square dan R square). angka 0 (nol) maka hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) semakin lemah, sebaliknya jika R square semakin besar atau mendekati angka 1 (satu) maka hubungan antar variabel menjadi lebih kuat.

Tabel 8  
Model summary

Model	R	R Square	Adjusted R square	Std. Error of the estimate
1	0.148 <sup>a</sup>	0.022	0.007	3.04091

Prediktor: Konstanta X1 (gaya kepemimpinan) a. R dalam analisis regresi berganda menunjukkan adanya korelasi yaitu korelasi antara dua variabel independen. Angka R yang diperoleh sebesar 0,148 yang berarti korelasi variabel tersebut dengan kinerja karyawan sebesar 0,148. B. R Square (R<sup>2</sup>) atau kuadrat dari R yang menunjukkan nilai koefisien determinasi. Angka tersebut akan diubah menjadi persentase kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,022% berarti persentase gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,022% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. C. Adjusted R square merupakan R square yang telah disesuaikan nilainya sebesar 0,007 yang menunjukkan besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. D. Kesalahan baku taksiran (standar deviasi) yang merupakan ukuran kesalahan prediksi, bernilai 3,04091.

Uji T (real time) Uji t parsial atau uji koefisien regresi digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Dalam hal ini mengetahui secara parsial kinerja pegawai Basarnas Sumsel. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05.

#### Uji – T

Model	Unstandardized coefficient	Standardized coefficient	t	sig
1 (Constant)	25,919		10,934	0,000
Leadership style	-0,104	-0,148	-1,195	0,236

Menguji variabel gaya kepemimpinan (b1) dengan hipotesis :

H0 : koefisien regresi (gaya kepemimpinan) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai

H1 : Koefisien regresi (gaya kepemimpinan) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil output t hitung diperoleh sebesar -1,195 pada tabel pada signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan  $df = n - 1 = 66 - 1 = 64$ , diperoleh nilai t tabel 1,645. Jika t hitung, t table (N1.645), maka Ho diterima artinya gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan observasi dan analisis data penelitian yang dilakukan. Maka peneliti mengambil penelitian sebagai berikut: bahwa gaya kepemimpinan tidak terlalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor TNI Angkatan Darat Sumatera Selatan, hal ini terlihat dari analisis statistik: Koefisien determinasi ( $R^2$ ), pada hasil R Square ( $R^2$ ) diperoleh nilai sebesar 0,013 artinya persentase kontribusi gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 1,3% sedangkan sisanya sebesar 98,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Uji T (sebagian), pada variabel gaya kepemimpinan (X) nilai t hitungnya sebesar 1-195 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,645 karena t hitung (-1,945 karena t hitung (-1,945) > tabel (1,645), berdasarkan uji hipotesis bahwa gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **Saran**

Badan perlu memberikan motivasi konstruktif bagi karyawan, memberikan peraturan dan sanksi yang sesuai untuk meningkatkan kedisiplinan bagi pegawai yang melanggar, hal ini untuk dapat meningkatkan atau mempertahankan kinerja pegawai yang ada. Guna meningkatkan kemampuan, keahlian dan mutu pegawai, sebaiknya pimpinan menyusun jadwal pendidikan pelatihan yang akan diikuti oleh seluruh pegawai baik staf operasional maupun staf khusus kantor agar tidak terjadi bentrok antar pegawai mengapa bagian operasional diutamakan, sedangkan pekerjaan kantor tidak kalah pentingnya penunjang agar pekerjaan karena antar bagian instansi saling berkaitan dan saling memuji.

### **Referensi**

- 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.devisi buku perguruan tinggi, PT. Raja grafindo, Jakarta
- Miftah,Thoha. 2007.Kepemimpinan dalamManajemen. 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 SPBUPT. Mitra Buana Jaya Lestari.
- Situmorang. 2010. Data Penelitian; Menggunakan Program SPSS. Medan: USU Press. Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung. Alfabeta.