



JURNAL ILMU HUKUM, HUMANIORA DAN POLITIK (JIHP)

E-ISSN: 2747-1993 | P-ISSN: 2747-2000

<https://dinastirev.org/JIHP>

dinasti.info@gmail.com

+62 811 7404 455

DOI: <https://doi.org/10.38035/jihhp.v3i4>

Received: 16 Juli 2023, Revised: 3 Agustus 2023, Publish: 5 Agustus 2023

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

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pesisir Selatan)

Adilah Rahmah¹, Dista Sakila², Natasha Amanda³, Regil Aurel⁴, Syaibullah Safi⁵,
Syamsir⁶

¹ Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia, adilahrhmh@gmail.com

² Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia

³ Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia

⁴ Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia

⁵ Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia

Corresponding Author: adilahrhmh@gmail.com

Abstract: *Leaders are very important in an organization because leaders are agents of change. A leader must pay attention to his leadership style when carrying out his duties as a leader. If the employee's leadership style is good, the employee's performance will be good and will increase, and vice versa, if the employee's leadership style is not good, the employee's performance will be bad or even decrease. This research is a quantitative descriptive analysis that tries to show the influence of leadership style on employee performance. The instrument used in this research is a questionnaire, while the variables used in this research are the independent variable, namely leadership style (X) and the dependent variable is employee performance (Y). The research results show a strong relationship between leadership style and employee performance, based on the determination calculations studied, it produces a value of 86.4% which shows that the influence of leadership style on employee performance and the remaining 13.6% is influenced by other factors.*

Keyword: *Leadership Style, Employee Performance, Department of Tourism, Youth and Sports.*

Abstrak: Pemimpin sangat penting dalam suatu organisasi karena pemimpin adalah agen perubahan. Seorang pemimpin harus memperhatikan gaya kepemimpinannya ketika menjalankan tugasnya sebagai pemimpin. Jika gaya kepemimpinan pegawai baik maka kinerja pegawai akan baik dan meningkat, begitu pula sebaliknya jika gaya kepemimpinan pegawai tidak baik maka kinerja pegawai akan buruk atau bahkan menurun. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif yang mencoba menunjukkan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, sedangkan variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X) dan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai (Y).

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai, berdasarkan perhitungan determinasi yang diteliti menghasilkan nilai sebesar 86,4% yang menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dan sisanya sebesar 13,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai, Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga.

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi, peran manajemen sumber daya manusia sangat berarti. Hal ini dikarenakan suatu organisasi tidak dapat berfungsi tanpa adanya sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi, baik itu instansi maupun perusahaan. Orang-orang dalam suatu organisasi bertindak sebagai perencana dan pelaksana serta penggerak untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, sangat penting untuk memprioritaskan pengelolaan SDM yang ada baik dari segi ketersediannya maupun kompetensinya atau kemampuannya. Sumber daya manusia dalam konteks organisasi publik dimengerti selaku kemampuan manusiawi yang menempel keberadaannya pada seseorang pegawai yang terdiri atas kemampuan fisik dan kemampuan non fisik.

Organisasi yang memiliki SDM yang handal akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai itu sendiri. Begitu pula sebaliknya jika suatu organisasi tidak memiliki sumber SDM yang handal maka juga akan berdampak negatif terhadap kinerja pegawai dan akibatnya pencapaian tujuan dari suatu organisasi juga tidak akan mudah dicapai.

Untuk mencapai kinerja pegawai yang maksimal, penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dari atasan merupakan salah satu faktor yang dapat menggerakkan, mengarahkan, membimbing dan memotivasi pegawai untuk lebih berprestasi dalam bekerja. Seorang pemimpin dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam mengarahkan anggota organisasi adalah faktor penting dalam efektivitas seorang pemimpin.

Berkaitan dengan perihal tersebut, dalam penelitian ini hendak mengulas satu aspek yang diidentifikasi ialah sikap atau gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai. Pemimpin dengan gaya kepemimpinannya menentukan strategi organisasi baik jangka panjang ataupun jangka pendek. Aspek kepemimpinan ini memiliki pengaruh langsung terhadap strategi organisasi. Mulai dari kegiatan merancang (membuat kebijakan serta mengambil keputusan), implementasi (penerapan kerja), serta penilaian (kinerja organisasi secara totalitas). “Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan” (Fahmi, 2011). Menurut George R. Terry “Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan kelompok”. (Kartono, 2013). Heidjrachman serta Suad Husnan (dalam Rachmawati, 2009) menarangkan kalau ikatan antara kinerja pegawai serta gaya kepemimpinan seseorang manajer mempengaruhi dalam pencapaian tujuan sesuatu organisasi.

Dari hasil pengamatan dan kegiatan wawancara yang penulis jalani di lapangan, kinerja pegawai yang terdapat pada Dinas Pariwisata Pemuda serta Olahraga Kabupaten Pesisir Selatan sekarang ini masih belum optimal. Dari hasil wawancara dengan Kepala Seksi Sumberdaya Manusia Pariwisata dan Ekonomi Kreatif di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pesisir Selatan, kami memperoleh informasi bahwasanya kinerja pegawai di dinas ini menurun terutama semenjak adanya wabah covid-19 pada tahun 2020.

Situasi pandemi yang menyebabkan sebagian pegawai diharuskan bekerja *work from home* menjadi kebiasaan buruk hingga sekarang. Jika tetap dibiarkan, kebiasaan ini akan menjadi faktor penyebab rendahnya kualitas kinerja pegawai yang tentu berdampak pula pada hasil kerja pegawai dalam mengelola tugas dibidang pariwisata.

Selain itu, di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pesisir Selatan juga masih ditemukan para pegawai yang melanggar aturan seperti datang ke kantor hanya sekedar mengambil absen, belum tepat waktu menyelesaikan pekerjaan dengan baik serta masih rendahnya mutu hasil pekerjaan. Oleh sebab itu, untuk meningkatkan kembali kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pesisir Selatan, perlu dicermati salah satu aspek yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan terhadap kinerja pegawai. Aspek ini perlu ditinjau untuk melihat bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan bisa mendukung kinerja karyawannya supaya jadi lebih baik lagi. Bersumber pada perihal tersebut penulis tertarik untuk mengambil judul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Terhadap pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pesisir Selatan”.

METODE

Penelitian ini termasuk pada kategori penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti yaitu pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya. Dalam hal ini responden hanya menjawab dengan cara memberikan tanda tertentu pada alternatif jawaban yang disediakan titik bagian pertama kuesioner responden mengisi identitas diri yang terdiri dari nama, jenis kelamin pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Selanjutnya responden mengisi pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner.

Uji validitas dilakukan untuk melihat sejauh mana indikator-indikator yang digunakan membentuk konsep dapat mewakili variabel yang dibentuk dalam penelitian. Suatu instrumen apabila memiliki tingkat tingkat validitas yang tinggi maka instrumen tersebut dapat dikatakan valid namun sebaliknya apabila instrumen memiliki tingkat validitas yang rendah maka instrumen tersebut dikatakan kurang valid. Untuk mengukur validitas menggunakan **SPSS 28**. Konsep realibilitas adalah konsistensi diantara butir-butir pertanyaan dalam satu instrumen. Uji reliabilitas instrumen penelitian ini menghasilkan alpha yang telah dibakukan (standardized item alpha) dan nilai alpha ini harus lebih besar dari reliabilitas yang diijinkan dihubungkan dengan jumlah butir pertanyaan yang dimiliki sebuah kuisisioner. Uji realibilitas yang digunakan metode Cronbach's Alpha untuk melihat secara keseluruhan reliabilitas variabel gaya kepemimpinan (X).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, pegawai dibagi menjadi dua yaitu laki-laki dan perempuan. Dari hasil kuesioner yang disebarkan ditemukan bahwa pegawai laki-laki lebih dominan dibandingkan dengan perempuan. Dari hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa pegawai yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 17 orang dengan tingkat persentase 56,7% dan pegawai perempuan sebanyak 13 orang dengan tingkat persentase 43,%. Adapun jumlah pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	17	56,7	56,7	56,7
	Perempuan	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan pendidikan pegawai memiliki pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) sebanyak 5 orang dengan tingkat persentase 16,7%, Pendidikan Diploma III (D3) sebanyak 2 orang dengan tingkat persentase 6,7%, Pendidikan Strata 1(S1) sebanyak 18 orang dengan tingkat presentase 60%, Pendidikan Strata 2 (S2) sebanyak 4 orang dengan tingkat persentase 13,3%, dan untuk pendidikan lainnya jumlah pegawainya lebih sedikit yaitu 1 orang dengan tingkat persentase 3,3%. Berikut data pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	5	16,7	16,7	16,7
	Diploma III	2	6,7	6,7	23,3
	Strata I	18	60,0	60,0	83,3
	Strata II	4	13,3	13,3	96,7
	Lainnya	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa, pegawai yang paling banyak memiliki kinerja adalah pegawai yang berada pada usia 31-40 tahun sebanyak 11 orang dengan tingkat persentase 36,7%, diikuti pegawai yang berada pada usia 21-30 tahun sebanyak 9 orang dengan tingkat presentase 30,0%. Pegawai yang berada pada usia 41 tahun – 50 tahun sebanyak 7 orang dengan tingkat persentase 23,3% dan untuk usia 51-60 tahun sebanyak 3 orang dengan tingkat persentase 10%. Dimana jumlah pegawai dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 tahun	9	30,0	30,0	30,0
	31-40 tahun	11	36,7	36,7	66,7
	41-50 tahun	7	23,3	23,3	90,0
	51-60 tahun	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa, pegawai yang masa kerjanya berlangsung kurang dari 1 tahun berjumlah sebanyak 5 orang dengan tingkat persentase 22%, diikuti pegawai yang masa kerjanya berlangsung selama 1-5 tahun sebanyak 11 orang dengan tingkat persentase 47%, pegawai yang lama bekerjanya selama lebih dari 5-10 tahun berjumlah sebanyak 6 orang dengan tingkat persentase 26%, serta pegawai yang lama bekerjanya lebih dari 10 tahun berjumlah sebanyak 8 orang dengan tingkat persentase 5%. Dimana jumlah pegawai dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang dari 1 tahun	5	16,7	16,7	16,7
	1-5 Tahun	12	40,0	40,0	56,7
	Lebih dari 5-10 Tahun	6	20,0	20,0	76,7
	Lebih dari 10 Tahun	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS

Deskripsi Statistik

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data yang digunakan untuk menguji hipotesis, adapun secara deskriptive data tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

Tabel 5. Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan	30	22	50	43,37	5,229
Kinerja Pegawai	30	27	50	43,33	4,138
Valid N (listwise)	30				

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji instrumen Validitas

Uji validitas dilakukan untuk melihat sejauh mana indikator-indikator yang digunakan membentuk konsep dapat mewakili variabel yang dibentuk dalam penelitian. Suatu instrumen apabila memiliki tingkat tingkat validitas yang tinggi maka instrumen tersebut dapat dikatakan valid namun sebaliknya apabila instrumen memiliki tingkat validitas yang rendah maka instrumen tersebut dikatakan kurang valid. Untuk mengukur validitas menggunakan **SPSS 28**.

Suatu data dapat dikatakan valid apabila nilai korelasi hitung data tersebut melebihi nilai korelasi tabelnya. Nilai r hitung adalah nilai-nilai yang berada dalam kolom "Corrected Item-Total Correlation" dan nilai korelasi tabel yang diperoleh dari hasil pengolahan adalah sebesar **0.361**. Jika r hasil positif, dan r hasil > r tabel, maka item pernyataan atau variabel tersebut valid.

Tabel 6. Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X.1	39,07	20,409	,878	,896	,888
X.2	38,93	20,271	,870	,862	,888
X.3	39,03	20,378	,873	,915	,888
X.4	39,10	20,231	,771	,782	,896
X.5	39,10	23,266	,540	,615	,910
X.6	39,07	21,582	,695	,800	,901
X.7	39,13	24,257	,570	,644	,908
X.8	38,87	24,878	,435	,507	,914
X.9	39,03	24,723	,501	,729	,911
X.10	38,97	23,689	,609	,530	,906

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS

Berdasarkan tabel di atas, untuk validitas angka-angka yang terletak pada kolom corrected item total correlation. Hasil perhitungan menggunakan SPSS 28 pada tabel diatas maka nilai koefisien korelasi pada corrected item total correlation lebih besar dari 0.361. Dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan pada kuesioner gaya

kepemimpinan sudah valid. Karena semua butir pertanyaan memenuhi syarat validitas maka dapat digunakan sebagai alat pengukur dalam penelitian ini.

Tabel 7. Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	38,97	15,206	,440	,653	,847
Y.2	39,00	15,448	,384	,491	,851
Y.3	39,00	14,345	,600	,446	,835
Y.4	39,17	16,282	,081	,257	,878
Y.5	39,07	14,409	,619	,637	,834
Y.6	39,07	14,478	,520	,492	,841
Y.7	38,97	12,240	,748	,761	,818
Y.8	38,97	13,275	,699	,724	,824
Y.9	38,77	11,909	,807	,796	,811
Y.10	39,03	13,413	,690	,661	,826

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS

Berdasarkan tabel di atas, untuk validitas angka-angka yang terletak pada kolom corrected item total correlation. Hasil perhitungan menggunakan SPSS 28 pada tabel diatas maka nilai koefisien korelasi pada corrected item total correlation lebih besar dari 0.361. Dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan pada kuesioner kinerja pegawai sudah valid. Karena semua butir pertanyaan memenuhi syarat validitas maka dapat digunakan sebagai alat pengukur dalam penelitian ini.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 8. Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan

Cronbach's Alpha	N of Items
,911	10

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS

Bedasarkan tabel Cronbach's Alpha untuk melihat secara keseluruhan reliabilitas variabel gaya kepemimpinan (X). Nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,911 artinya seluruh butir pertanyaan sudah reliabel karena nilai nya lebih besar dari r tabel. Nilai Cronbach's Alpha > r tabel maka hasil reliabel, dan termasuk kategori reliabilitas tinggi.

Tabel 9. Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Cronbach's Alpha	N of Items
,852	10

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS

Bedasarkan tabel Cronbach's Alpha untuk melihat secara keseluruhan reliabilitas variabel kinerja pegawai (Y). Nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,852 artinya seluruh butir pertanyaan sudah reliabel karena nilai nya lebih besar dari r tabel. Nilai Cronbach's Alpha > r tabel maka hasil reliabel, dan termasuk kategori reliabilitas tinggi.

3. Analisis Regresi Sederhana

Tabel 10. Analisis Regresi Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Beta		
	Std. Error			

1	(Constant)	11,431	2,409		4,746	<,001
	Gaya Kepemimpinan	,736	,055	,930	13,337	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS

Diketahui nilai Constant (a) sebesar 11,431, sedang nilai gaya kepemimpinan (b/koeffisien regresi) sebesar 0,736, sehingga persamaan regresinya dapat di tulis :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 11,431 + 0,736X$$

Dimana:

X = variabel independent (Gaya Kepemimpinan)

Y = variabel dependent (Kinerja pegawai)

a = konstanta, perpotongan garis pada sumbu Y

b = koesifien regresi

e = standar error

Persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

- Nilai constanta adalah 11.431, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel gaya kepemimpinan maka pengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pesisir Selatan adalah sebesar 11,431.
- Nilai koeffisien regresi gaya kepemimpinan adalah 0,736 artinya jika variabel gaya kepemimpinan (X) meningkat sebesar 1% dan konstanta adalah (a) adalah 0 (nol) maka pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pesisir Selatan adalah meningkat sebesar 0,736. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sehingga kinerja pegawai juga dapat meningkat efektif.

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut: a = 11,431, menunjukkan bahwa jika Gaya Kepemimpinan konstan atau X = 0, maka Kinerja Pegawai sebesar 11,431 b = 0,736 menunjukkan bahwa setiap Gaya Kepemimpinan akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,736.

4. Koefisien Determinasi

Tabel 11. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	,930a	,864	,859		1,553

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS

Dari hasil pengolahan data komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 28.0 maka diperoleh koefisien determinasi (R²) = 0,864. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 86,4% Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan, sedangkan 13,6% di jelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

5. Uji Hipotesis

Uji ini dilakukan dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing variabel independent (bebas) dengan taraf siginifikan < 0,05. Uji t yang dilakukakn dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 12. Uji Hipotesis

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,431	2,409		4,746	<,001
Gaya Kepemimpinan	,736	,055	,930	13,337	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS

Berdasarkan tabel diatas, dengan mengamati baris,kolom t dan sig. bisa dijelaskan sebagai berikut :

Variabel Gaya kepemimpinan (X) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pesisir Selatan. Hal ini terlihat dari signifikan gaya kepemimpinan (X) $0,01 < 0,05$.

Dan nilai $t_{tabel} = t (\alpha/2 ; n-k-1) = t (0,05/2; 30-2-1) = (0,025;27) = 2,05183$. Berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($13,337 > 2,05183$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai secara parsial diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi (KD) menghasilkan nilai sebesar 86.4% yang menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dan selebihnya sebesar 13.6% yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Dari hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti adanya hubungan yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan perhitungan koefisien regresi sederhana diperoleh $Y = 11.431 + 0.736X$ yang menunjukkan bahwa $X = 1$ maka akan meningkatkan nilai Y. Hal tersebut menunjukkan bahwa variable gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

REFERENSI

- Fahmi, I. (2011). *Manajemen Kepemimpinan : Teori & Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hersey. (2004). *Kunci Sukses Pemimpin Situasional*. Jakarta: Delaprasata.
- Husnan, S dan Heidjrachman. 2002. *Manajemen Personalia, (Edisi Keempat)*. Yogyakarta: BPFE.
- Kartono. (2013). *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tjiptono, 2006, *Perilaku Organisasi*. Penerjemah: Diana Angelica. Edisi 12. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Torang, Syamsir. 2014. *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers
- Yulianita, Arini. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cipta Nusa Sidoarjo. Sidoarjo : Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.