

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PADA
BADAN PENGAWAS PEMILIHAN UMUM KAB. INHIL**

WIDYAWATI

Widy4zh@gmail.com

ABSTRACT

This study discusses how leadership styles influence performance. Data obtained through surveys by disseminating questionnaire with linkert measurement scale to 31 respondents in BAWASLU who is located at Jalan Baharuddin Yusuf No.10 Tembilahan Kota. Sampling technique the technique used is convience sampling while the analytical tools used is a simple linear regression and is processed using t test using SPSS.20

From the results of this study the authors find out the influence of leadership style an (x) with respect to performance (y). With a style hypothesis leadership has no positive influence and does not signifakan on the performance of Bawaslu. Based onThe results of data analysis and hypothesis testing denbro, the result of R Squareof 0.030 or 3% leadership stylen affect performanceand Sthe term97% performanceinfluenced by factors-another factor. The author suggests toresearch next to conduct research in other organizations, with scope expanded research.

Keywords: Leadership Style, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja. Data diperoleh melalui survei dengan menyebarkan kuesioner dengan skala pengukuran linkert kepada 31 responden di BAWASLU yang berlokasi di Jalan Baharuddin Yusuf No.10 Tembilahan Kota. Teknik pengambilan sampel teknik yang digunakan adalah convience sampling sedangkan alat analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana dan diolah menggunakan uji t menggunakan SPSS.2

Dari hasil penelitian ini penulis mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan an (x) terhadap kinerja (y). Dengan gaya hipotesis kepemimpinan tidak memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja Bawaslu. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis denbro, hasil R Square dari 0,030 atau stylen kepemimpinan 3% mempengaruhi kinerja dan pada periode 97% kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Penulis menyarankan penelitian selanjutnya untuk melakukan penelitian di organisasi lain, dengan cakupan penelitian yang diperluas.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

A. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia ini merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan atau semua tenaga kerja yang menopang seluruh aktivitas dari organisasi, lembaga atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Bagian yang mengurus sumber daya manusia pada organisasi biasanya disebut departemen SDM atau HRD (*Human Resource*).

Jadi, pada dasarnya manajemen SDM ini adalah salah satu fungsi dalam sebuah perusahaan atau organisasi yang fokus pada kegiatan rekrutmen, pengelolaan dan pengarahan untuk orang-orang yang bekerja dalam perusahaan tersebut. Serta menyediakan pengetahuan demi tercapai tujuan perusahaan.

Selain itu, manajemen dan departemen SDM juga bertanggung jawab untuk mengembangkan perusahaan dengan menerapkan seluruh nilai dan budaya perusahaan. Juga memastikan bahwa perusahaan memiliki tim yang baik dan solid dan memahami pemberdayaan karyawan.

Dalam kehidupan sehari-hari manusia tidak pernah lepas dari kehidupan berorganisasi, karena pada kodratnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Hal ini nampak baik didalam kehidupan rumah tangga, organisasi kemasyarakatan, bahkan pada saat seseorang memasuki dunia kerja. Seseorang tersebut akan berinteraksi, dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempatnya bekerja.

Proses kegiatan suatu organisasi suatu perusahaan pasti akan mengalami hambatan dan rintangan dalam mencapai tujuannya. Salah satunya adalah upaya dalam peningkatan sumber

daya manusia dalam perusahaan atau organisasi. Banyak yang telah mengalami kemunduran bahkan kegagalan dalam mencapai tujuannya hanya karena permasalahan peningkatan sumber daya manusia.

Pola hubungan yang terjadi antara atasan dengan bawahan dapat menyebabkan karyawan merasa senang atau tidak senang bekerja di perusahaan tersebut, untuk itulah dalam organisasi selalu dilakukan perencanaan pengolahan sumber daya manusia untuk mendapatkan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat. Salah satu sasaran pengolahan sumber daya manusia pada fungsi manajemen organisasi adalah menyangkut masalah kepemimpinan, seseorang yang ditunjuk sebagai pemimpin maupun yang diakui oleh anggota sebagai orang yang pantas memimpin mereka, dialah yang menjalankan fungsi organisasi tersebut. Cara dan pola tingkah laku pemimpin diartikan oleh bawahan yang berkerjasama dengannya sebagai gaya kepemimpinan. Menurut Kartono (2005:153) kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Rivai (2004:2), Kepemimpinan (Leadership) adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya melalui proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Seorang pemimpin dalam organisasi harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerja sama, mengarah dan mendorong gairah kerja para bawahan sehingga tercipta motivasi positif yang akan menimbulkan niat dan usaha (kinerja) yang maksimal juga didukung oleh fasilitas-fasilitas organisasi untuk mencapai sasaran organisasi. Dimana seorang pemimpin sebagai salah satu bagian dari manajemen memainkan

peran yang penting dalam mempengaruhi dan memberikan sikap serta perilaku dan kelompok, sehingga membentuk gaya kepemimpinan yang pemimpin terapkan.

Dapat dipastikan bahwa perilaku seorang pemimpin adalah pengaruh yang akan menimbulkan pemahaman tersendiri yang akan berpengaruh terhadap kondisi psikologis bawahan, ada bawahan yang melihat, mengamati dan meniru perilaku pemimpin yang ditampilkan atasan dirasakan sebagai sesuatu yang diharapkan bawahan maka akan memiliki dampak yang lebih baik terhadap kinerja karyawan, sebaliknya apabila perilaku kepemimpinan yang ditampilkan atasan sebagai sesuatu yang tidak sesuai dengan harapannya maka akan berpengaruh kurang baik terhadap kinerja karyawan.

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

Badan Pengawas Pemilihan Umum (disingkat Bawaslu) adalah lembaga penyelenggara Pemilu yang bertugas mengawasi penyelenggaraan Pemilu di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Bawaslu diatur dalam bab IV Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2011 tentang Penyelenggara Pemilihan Umum. Keanggotaan Bawaslu terdiri atas kalangan profesional yang mempunyai kemampuan dalam melakukan pengawasan dan tidak menjadi anggota partai politik. Dalam melaksanakan tugasnya anggota Bawaslu didukung oleh Sekretariat

Jenderal Badan Pengawas Pemilihan Umum.

Didalam gaya kepemimpinan tersebut terdapat beberapa indikator yang harus dimiliki oleh pimpinan yaitu kemampuan menerima kritik dan saran, kemampuan melindungi bawahan, kemampuan mempengaruhi bawahan, kemampuan menyampaikan keputusan, kemampuan mendukung usaha karyawan, kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, kemampuan bertanggung jawab, dan kemampuan mengendalikan emosi.

Pada Badan Pengawas Pemilihan Umum Kab. Inhil gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh ketua Bawaslu sudah bersifat objektif, pengambilan keputusan sudah dilakukan secara adil dan dapat diterima oleh semua pihak yang menjadi bawahannya tersebut, kemudian dalam menentukan prioritas pekerjaan juga sudah dilakukan oleh ketua Bawaslu bahwa yang dikedepankan terlebih dahulu adalah kepentingan yang paling mendesak untuk diselesaikan lebih cepat. Selanjutnya Ketua Bawaslu juga mampu bersikap perceptive dalam mengatasi persoalan-persoalan yang muncul sehingga mampu mempengaruhi perilaku bawahannya untuk melaksanakan pekerjaannya secara sadar dan suka rela untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Tetapi yang belum bisa diterapkan oleh Ketua Bawaslu dalam memimpin adalah mengendalikan emosi dan membedakan masalah pribadi dengan masalah pekerjaan, biasanya ketua Bawaslu membawa masalah pribadi kedalam pekerjaan sehingga pekerjaan di organisasi pun kurang berjalan dengan efektif dan efisien.

Adanya permasalahan di atas tentunya akan mempengaruhi kemajuan atau bahkan organisasi akan mengalami kemunduran apabila

pemimpin tersebut tidak bisa mengendalikan emosi dan membuat pengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan uraiandi atas penyusun tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pada Badan Pengawas Pemilihan Umum Kab.Inhil"**

B. TELAHAH PUSTAKA

Kepemimpinan

Kepemimpinan secara harfian berasal dari kata pimpin. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggungjawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan ke-pemimpinannya.

Menurut Wahjosumidjo (2005: 17) kepemimpinan di terjemahkan kedalam 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.

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

Gaya kepemimpinan

Menurut Mifta Thoha (2010: 49) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang

tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Macam- macam gaya kepemimpinan antara lain :

- Gaya Kepemimpinan Otokratik
- Gaya Kepemimpinan Demokratis
- Gaya Kepemimpinan Permisif

Fackor-faktor gaya Kepemimpinan

- Faktor Menerima Tanggung Jawab
- Faktor Berkemampuan Berkomunikasi
- Faktor Kemampuan untuk Bisa Perceptif
- Faktor kemampuan untuk bersikap objektif
- Faktor Kemampuan Menentukan Prioritas
- Faktor kemampuan mengatasi masalah yang timbul
- Faktor kemampuan untuk merencanakan
- Faktor kemampuan untuk mengerjakan

Fungsi dan Sifat Kepemimpinan :

- Fungsi Penentu Arah
- Fungsi Sebagai Juru Bicara
- Fungsi Sebagai Komunikator
- Fungsi Sebagai Mediator
- Fungsi Sebagai Integrator

Syarat-syarat Kepemimpinan :

- Kemandirian, berhasrat untuk melakukan tindakan secara individual (individualisme)
- Besarnya rasa keingintahuan, untuk mengetahui sesuatu yang belum dia ketahui
- Multi terampil atau memiliki kepandaian beraneka ragam
- Memiliki rasa humor, antusiasme tinggi, suka berkawan
- Perfeksionis, serta ingin mendapatkan yang sempurna

- Mudah menyesuaikan diri, adaptasi tinggi
- Sabar
- Waspada, peka, jujur, optimis, berani, gigih, dan realistis
- Komunikatif serta pandai berbicara atau berpidato
- Berjiwa wiraswasta

Kinerja

Pengertian kinerja karyawan menurut Hasibuan (2007:105) adalah "suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhanserta waktu".

Menurut Mangkunegara (2006:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation)

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan menurut Davis yang dikutip oleh Mangkunegara (2007:67) yang merumuskan bahwa :

- Faktor Kemampuan
- Faktor Motivasi

Penilaian Kinerja

Menurut Hasibuan (2006:97) : "Penilaian kinerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku dan kinerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya".

Menurut Handoko (2001:135): "Penilaian kinerja karyawan adalah proses melalui dimana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja

karyawan". Sedangkan menurut Wahyudi (2001:99) : " Lebih jauh mengungkapkan bahwa penilaian prestasi kerja dapat diartikan sebagai suatu evaluasi yang dilakukan secara sistematis tentang prestasi kerja (job performance) seorang tenaga kerja termasuk penguasaannya".

Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Seperti kita ketahui bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu polatingkah laku yang disukai pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinannya sendiri. Pemimpin dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik apabila pemimpin tersebut dapat menyesuaikan dengan situasi kerja yang dihadapinya.

Sedangkan menurut Hasibuan (2008:135), jika karyawan kurang berprestasi maka sulit bagi organisasi perusahaan dapat memperoleh hasil yang baik. Hal ini mengharuskan pemimpin menggunakan kewenangan untuk mengubah sikap dan perilaku karyawan supaya mau berkerja giat serta berkeinginan mencapai hasil optimal. Untuk mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan yang diinginkan, pemimpin harus meningkatkan kinerja karyawan yang diinginkan, pemimpin harus meningkatkan kinerja karyawan supaya dapat mendorong karyawan mau bekerja dengan baik.

C. METODE PENELITIAN

1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama bulan Agustus sampai dengan bulan Desember tahun

2019 pada Badan Pengawas Pemilihan Umum Kab.Inhil yang beralamat di jalan Baharuddin Yusuf No.10 Tembilahan Kota.

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penyusunan riset ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono, metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dilihat dari sifatnya penelitian ini adalah penelitian survey, dengan alat pengumpul data kuesioner (angket) dengan alat analisis statistik regresi sederhana.

3. Penelitian

Desain penelitian merupakan rancangan bagaimana suatu penelitian akan dilakukan. Dimana rancangan tersebut digunakan untuk mendapatkan jawaban mengenai pertanyaan penelitian yang dirumuskan, yaitu penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan yang telah diterapkan oleh pimpinan Badan Pengawasan pemilihan Umum Kab.Inhil.

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pengawas Pemilihan Umum

Kab.Inhil.Penelitian ini menggunakan model analisis data kuantitatif.

1. Metode Pengumpulan data

Dalam penelitian ini penyusun menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian survey. Penelitian Survey adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner (angket) sebagai alat pengumpul data yang pokok. Dan pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner (angket) yang diwujudkan dalam bentuk pernyataan.

Pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner (angket) yang berupa pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden untuk diisi sesuai dengan keadaan sebenarnya.

1. Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Populasi juga dapat dikatakan keseluruhan unit analisis yang akan diselidiki karakteristiknya. Menurut Sugiyono populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan menarik kesimpulan. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh orang yang bekerja di Badan Pengawas

Pemilihan Umum Kab.Inhil sebanyak 34 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian atau wakil populasi yang diteliti. Untuk menentukan ukuran sampel, penulis memakai rumus sampel yang dikemukakan oleh Slovin dan Husein Umar sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne}$$

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi yaitu semua orang yang bekerja di Badan Pengawas Pemilihan Umum Kab. Inhil

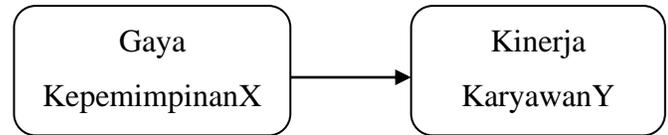
E = Persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih di tolerir atau diinginkan, sebanyak 5%

Berdasarkan rumus tersebut, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah $N = \frac{34}{1 + 34(0,05)} = 31,336$ dibulatkan menjadi 31.

2. Kerangka Berfikir

Kerangka pikir penelitian menggambarkan hubungan dari variable independen, dalam hal ini adalah Gaya Kepemimpinan (X) terhadap variable dependent yaitu Kinerja (Y). Adapun kerangka pemikiran yang digunakan adalah sebagai berikut :

Gambar I
Kerangka Pemikiran Penelitian



3. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya melalui penelitian (Sugiyono, 2010:85). Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

$H_0 < 0 =$ Tidak ada pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pengawas Pemilihan Umum Kab.Inhil

$H_a > 0 =$ Ada pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pengawas Pemilihan Umum Kab.Inhil

4. Metode Pengolahan Data

Metode pengolahan data dilakukan dengan cara:

- Wawancara (Interview) yang dilakukan dengan pihak yang berkompeten atau yang berwenang untuk memberikan informasi dan keterangan sesuai yang dibutuhkan peneliti.
- Daftar Pertanyaan (Quesionaire) yang diberikan kepada seluruh orang yang bekerja di Badan Pengawas pemilihan Umum Kab. Inhil

5. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang penulis perlukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden yang berhubungan dengan objek penelitian, yaitu gaya kepemimpinan dan kinerja Karyawan
- b. Data sekunder yaitu data dan informasi dalam bentuk jadi yang telah dimiliki oleh Badan Pengawas Pemilihan Umum Kab. Inhil. Seperti data pegawai, sejarah singkat, Visi dan Misi, struktur organisasi dan aktivitas pegawai.

sebesar 0,05 atau sig 5% dan $n=30$, sehingga nilai r tabel adalah 0,296.

Dalam melakukan pengujian validitas ini, digunakan alat ukur berupa program komputer yaitu SPSSfor Windows versi 20, dan jika suatu alat ukur mempunyai korelasi yang signifikan antara skor item terhadap skor totalnya maka dikatakan alat skor tersebut adalah valid.

6. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas
Validitas adalah kebenaran dan keabsahan instrument penelitian yang digunakan, setiap penelitian selalu dipertanyakan mengenai validitas alat yang digunakan. Suatu alat pengukur dikatakan valid jika alat itu dipakai untuk mengukur sesuai dengan kegunaannya.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variable. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitas. Hasil r hitung kita bandingkan dengan r tabel dimana $df=n-2$ dengan sig 5%. Jika r table < r hitung maka valid. Dalam penelitian ini r tabel diperoleh dari nilai signifikan yang

b. Uji Reabilitas

Reliabilitas memiliki arti dan sifat dapat dipercaya, suatu alat ukur memiliki reliabilitas apabila digunakan berkali-kali oleh penelitian yang sama atau oleh peneliti lain tetap akan menghasilkan hasil yang sama.

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variable dan disusun dalam bentuk kuesioner (angket). Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pernyataan apabila nilai $\text{Alpha} > 0,60$ maka reliable. Untuk menguji reliabilitas yaitu penulis menggunakan bantuan SPSS for Windows versi 20.

c. Analisis Regresi sederhana

Analisis statistic yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi sederhana. Variable yang akan dikorelasikan terdiri dari variable X sebagai variable bebas dan variable Y sebagai

variable terikat, adapun rumusnya antara lain: $Y = a + bx + et$

d. Pengujian Koefisien Determinasi

Fungsi dari uji (R^2) yaitu mengukur sejauh mana kemampuan variable bebas dalam menerangkan variable terikat, Uji R^2 dinyatakan dalam persentase yang nilainya berkisar antara $0 < R^2 < 1$. Dalam hal ini pengujian menggunakan SPSS for Windows versi 20.

e. Uji T

Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang dipergunakan untuk mengetahui apakah variable Gaya Kepemimpinan (X) mempengaruhi variable Kinerja Karyawan (Y). Berikut langkah langkah pengujiannya:
 $H_0 \leq 0$ = Tidak ada pengaruh secara langsung dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pengawas Pemilihan Umum Kab. Inhil.

$H_a > 0$ = Ada pengaruh secara langsung dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pengawas Pemilihan Umum Kab. Inhil.

Kesimpulan:

- Jika $sig > 0,05$ maka H_0 diterima.
- Jika $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak

f. HASIL PENELITIAN

Teknik Analisis Data dan alisis

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil Uji Validitas Kuesioner Gaya Kepemimpinan (X). Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS for Windows versi 20 diperoleh hasil uji validitas tiap-tiap pernyataan tentang variabel gaya kepemimpinan (X) yang terdiri dari 10 pernyataan dalam kuesioner (angket) penelitian diperoleh nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,296) sehingga dapat dinyatakan 7 pertanyaan valid dan 3 pertanyaan tidak valid. Dapat dikatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel dimana nilai signifikan 0,05 (5%), $n=30$ sehingga nilai r tabel adalah sebesar 0,296, dan dapat dikatakan tidak valid karena nilai r hitung lebih kecil dari pada r tabel.

2. Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja (Y)

Terlihat dari indikator pernyataan 1, memiliki nilai r hitung sebesar 0,340 sedangkan r tabel sebesar 0,296 maka $0,340 > 0,296$ dan dapat dinyatakan bahwa pernyataan 1 dinyatakan valid, dan begitu juga dengan indikator pertanyaan selanjutnya

3. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS for Windows versi 20 diperoleh hasil uji reliabilitas dari variabel gaya kepemimpinan (X) adalah $0,544 < 0,60$ dari 10 item pernyataan pada kuesioner (angket) yang diberikan kepada responden, maka dapat disimpulkan bahwa dari setiap

indikator pernyataan adalah tidak reliabel atau tidak stabil dari waktu ke waktu. Kemudian untuk variabel kinerja karyawan (Y), berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS for Windows versi 18 diperoleh hasil uji reliabilitas adalah $0,835 > 0,60$ dari 8 item pernyataan pada kuesioner (angket) yang diberikan kepada responden, maka dapat disimpulkan bahwa dari setiap indikator pernyataan adalah reliabel atau stabil dari waktu ke waktu.

4. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja (Y) pada Badan Pengawas Pemilihan Umum Kab. Inhil. Perhitungan statistik analisis regresi sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS for Windows versi 20.

5. Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square.

Nilai koefisien (R) = 0,172 yang berarti bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan yaitu 17,2%. Sedangkan nilai koefisien determinasi atau $KP = 0,030$ ($R^2 \times 100\%$) artinya variabel gaya kepemimpinan memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja

karyawan (Y) sebesar 3%. Sedangkan sisanya 97% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel bebas dalam penelitian ini.

6. Uji T

Untuk menguji keberartian model regresi untuk variabel dapat diperoleh dengan menggunakan uji t. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi pada gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berikut akan dijelaskan pengujian variabel. Perhitungan statistic dalam uji t secara parsial yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS for Windows versi 18. hasil pengujian variabel gaya kepemimpinan menunjukkan nilai t hitung sebesar $0,924 > t$ tabel yaitu sebesar 1,697 dengan taraf signifikan 0,364. Taraf signifikan tersebut lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_a dan menerima H_o . Dengan demikian berarti hipotesis "Gaya Kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja."

7. Uji F

Untuk menguji hipotesis tersebut digunakan statistic Uji-F yang diperoleh dengan menggunakan bantuan program SPSS dari uji Anova atau F test dengan menggunakan SPSS 20.0 didapat F hitung sebesar 0,853 dengan tingkat probabilitas p-value sebesar 0,364, dikarenakan nilai F hitung $> F_{1, 10, 0,05}$ ($0,853 < 3,122$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_1) ditolak dan hipotesis alternatif (H_0)

diterima, artinya tidak ada pengaruh secara signifikan antara Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja. Jadi pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Pengawas Pemilihan Umum Kab. Inhil. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,364, dikarenakan angka taraf signifikansi jauh lebih >0.05 ($0.364 > 0.05$) oleh karena itu H_1 ditolak dan H_0 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_1) ditolak dan hipotesis alternatif (H_0) diterima artinya hal ini membuktikan variabel Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pengawas Pemilihan Umum Kab. Inhil, maka dapat diperoleh kesimpulan gaya kepemimpinan secara positif tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan tersebut ditunjukkan oleh temuan hasil analisis sebagai berikut: Ada pengaruh dari gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Badan Pengawas Pemilihan Umum Kab. inhil terhadap kinerja, hal ini dapat dilihat

dengan signifikansi $\alpha=0,05$ dengan hasil uji $t=0,924$ dan signifikansinya $< 0,05$ ($0,364 < 0,05$), artinya hipotesis dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_0 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan secara positif tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja pada Badan Pengawas Pemilihan Umum Kab. Inhil.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, maka penulis ingin menyampaikan saran yang kiranya bermanfaat yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja pada Badan Pengawas Pemilihan Umum Kab. Inhil. Adapun saran yang diberikan bagi perusahaan adalah: Badan Pengawas Pemilihan Umum Kab. Inhil harus mampu mengembangkan dan mempertahankan kinerja yang sudah baik ini agar segala target dan tujuan perusahaan mampu dicapai secara maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

Marry, Marianty, Maria, 2011, kekuasaan dan taktik mempengaruhi dalam organisasi, jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 07, No. 1: Hal45-58

Qodriani, Fajrin, Istiqomah, 2008, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan memotivasi kerja sebagai inventaring jurnal administrasi bisnis, Vol.61,No.04: hal 119-121

<http://romisatriawahoo.net/2006/02/06/teknik-mempengaruhi-orang-lain>

<http://manajemen-kepemimpinan>

<http://amymudeng.blogspot.com/2012/05/kekuasaan-dan-pengaruh-kepemimpinan.html>