

---

## **PENGARUH KEPIMIMPINAN SITUASIONAL TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DAN TERCIPTANYA *GOOD GOVERNANCE***

**Nurul Hidayah , Agung Suprojo**

Program Studi Administrasi Negara, Fisip, Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang.

E-mail : hnurul417@gmail.com

***Abstrac:** Situational leadership is an approach to leadership that states all leadership depends on circumstances or situations. Employee performance is closely related to the success of someone in an organization, the results of the work relate to quality, quantity and timeliness. The implementation of good governance is a requirement to realize the aspirations of the community in achieving the goals and ideals of the nation and state. In creating this, there is a need for the development and implementation of the system, the responsibility is right, clear, real and there needs to be good cooperation from various parties including the government, the private sector and the public to realize this. This type of research uses quantitative descriptive. The technique of determining samples using purposive sampling. Ingredients collection techniques with questionnaires and documentation. Test the validity with testing the validity and reliability test. Techniques analysis using simple regression analysis. The results of this study indicate that situational leadership is included in the good category. Employee performance is in good category. Good governance is in good category. Situational leadership influences the improvement of employee performance. National leadership influences the creation of food governance.*

**Keywords:** *Situational Leadership, Employee Performance and Good Governance*

**Abstrak:** Bagi pemimpin situasi bisa menentukan keberhasilan dan kegagalan, tetapi keliru bila menyalahkan situasi. Kepemimpinan situasional dapat dikatakan berhasil jika bawahannya dapat meningkatkan kinerja dan sebagai upaya untuk menciptakan *good governance*. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana dan teknik penentuan sampel menggunakan *sampling purposive*. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan situasional dalam kategori baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,00. Kinerja pegawai dalam kategori tinggi dengan nilai rata-rata 2,85 dan kondisi *good governance* dalam kategori baik yaitu nilai rata-rata 2,84. Kepemimpinan situasional berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi yaitu 1,914. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa dengan semakin baiknya gaya kepemimpinan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan. Kepemimpinan situasional berpengaruh terhadap terciptanya *good governance* dengan nilai koefisien regresi yaitu sebesar 1,727. Hasil analisis menunjukkan bahwa dengan semakin baiknya gaya kepemimpinan maka *good governance* akan semakin meningkat.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Situasional, Kinerja Pegawai dan Good Governance

### **PENDAHULUAN**

Kualitas kepemimpinan menentukan keberhasilan lembaga instansi atau organisasi, sebab pemimpin yang sukses itu mampu mempengaruhi bawahannya (kinerja pegawai) dan dapat mengelola organisasi atau instansi menjadi lebih baik. Pemimpin yang baik itu, harus mampu memahami perilaku, sifat bawahannya dan situasi sebelum menggunakan gaya kepemimpinan tertentu dan mempunyai visi misi serta perencanaan yang matang kedepan untuk mengembangkan organisasi atau instansi tersebut. Kepemimpinan situasional dapat di

katakan berhasil jika bawahannya (pegawai, karyawan) dapat meningkatkan kinerja mereka dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan.

Kinerja pegawai erat kaitannya keberhasilan seseorang dalam suatu organisasi, hasil dari pekerjaan tersebut menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Kinerja seorang pegawai tidak hanya ditentukan kemampuan bawahannya melainkan juga kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi prestasi bawahannya. Terselenggaranya *good governance* merupakan persyaratan untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dalam mencapai tujuan dan cita-cita bangsa dan negara. Dalam menciptakan hal tersebut perlu adanya pengembangan dan penerapan sistem pertanggung jawaban yang tepat, jelas, nyata dan perlu adanya kerjasama yang baik dari berbagai pihak diantaranya pemerintah, swasta dan masyarakat untuk mewujudkan hal tersebut maka dalam sebuah organisasi pemerintah di perlukan seorang pemimpin yang bisa berusaha mempengaruhi dalam meningkatkan prestasi bawahannya (kinerja pegawai) dan mampu menyesuaikan dengan situasi dan kondisi organisasi, serta bersifat fleksibel dalam menyesuaikan/beradaptasi dengan kematangan bawahan dan lingkungan kerja.

Dalam masalah ini pemerintahan yang baik yang dimaksud pemerintahan desa, dalam Undang - Undang Desa Tahun 2014, Pemerintahan Desa adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Pemerintahan desa yang baik harus bisa menjaga kesenangan interaksi yang konstruktif diantara domain negara, sektor swasta, dan masyarakat. Pemerintah desa memiliki peranan yang signifikan dalam pengelolaan dan penyelenggaraan pemerintah yang mengarah pada tata pemerintahan yang baik (*good governance*).

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif. Dalam penelitian ini peneliti memilih lokasi di Kantor Desa Sumbergondo Kecamatan Bumiaji Kota Batu. Teknik penentuan sampel menggunakan *sampling purposive* dan peneliti menyebarkan 30 kuesioner kepada aparatur desa, dan masyarakat yang terlibat dalam kegiatan desa. Uji keabsahan data dengan uji validitas dan uji reabilitas. Teknik analisa data menggunakan analisis regresi sederhana.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis Regresi Sederhana**

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. . Analisis regresi linier sederhana berguna untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (*independen*) dan variabel terikat (*dependen*) apakah positif atau negative dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

### **Pengaruh Kepemimpinan Situasional Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan maka dapat disajikan hasil analisis regresi linier sederhana sebagai berikut: Persamaan regresi yang dihasilkan adalah  $Y = -8,778 + 1,914$ . Nilai konstanta, yaitu estimasi dari kinerja pegawai = -8,778. Hasil

tersebut dapat membuktikan bahwa apabila tidak terdapat kepemimpinan situasional maka kinerja pegawai mengalami penurunan sebesar 8,778. kepemimpinan situasional (X) yang mempengaruhi kinerja pegawai(Y). Koefisien regresi sebesar 1,914 dengan tanda positif. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa apabila variabel kepemimpinan situasional mengalami peningkatan dalam satu satuan maka kinerja pegawai akan naik sebesar 1,914. Hubungan antar variabel hubungan antara kepemimpinan situasional terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,695, diperoleh juga koefisien determinan (R Square) sebesar 0,483 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 48,3%.

### **Pengaruh Kepemimpinan Situasional Terhadap Terciptanya *Good Governance***

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan maka dapat disajikan hasil analisis regresi linier sederhana sebagai berikut: Persamaan regresi yang dihasilkan adalah  $Y = -7,898 + 1,727X$ . Nilai konstanta, yaitu estimasi dari kinerja pegawai  $= -7,898$ . Hasil tersebut dapat membuktikan bahwa apabila tidak terdapat kepemimpinan situasional maka kinerja pegawai mengalami penurunan sebesar 7,898. Kepemimpinan situasional(X) yang mempengaruhi *good governance*(Y). Koefisien regresi (b) sebesar 1,727 dengan tanda positif. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa apabila variabel kepemimpinan situasional mengalami peningkatan dalam satu satuan maka *good governance* akan naik sebesar 1,727. Hubungan antar variabel hubungan antara kepemimpinan situasional terhadap variabel *good governance* (Y2) sebesar 0,671, diperoleh juga koefisien determinan (R Square) sebesar 0,450 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 45%.

### **Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan maka pembahasan hasil penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kondisi kepemimpinan situasional, kinerja pegawai dan *good governance*.

Rata-rata variabel kepemimpinan situasional sebesar 3,00 dengan prosentase 30% menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan situasional dinyatakan dalam kategori baik. Hasil baik dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan situasional yang diterapkan selama ini dalam hal ini mengenai perilaku kepemimpinan efektif, gaya tertentu, petunjuk pimpinan, adanya dukungan sosio emosional, tingkat kesiapan, kematangan para pengikut dan pengarahan dari pimpinan menurut pegawai sesuai dengan harapan sehingga dapat mendukung upaya untuk memaksimalkan potensi yang pegawai dalam bekerja.

Rata-rata variabel kinerja pegawai sebesar 2,85 dengan prosentase 28,5% menunjukkan bahwa kinerja pegawai dinyatakan dalam kategori tinggi. Hasil tinggi menunjukkan bahwa dalam bekerja para pegawai mampu memenuhi kuantitas dan kualitas yang ditetapkan instansi, jasa yang diberikan sesuai dengan harapan masyarakat, malakukan pekerjaan hasil, tingkat keberhasilan sesuai dengan ketentuan, keseluruhan selama periode tertentu, melaksanakan tugas, standar hasil kerja, target atau sasaran, kriteria yang telah ditentukan dan disepakati bersama dapat terpenuhi.

Kriteria tinggi menunjukan adanya upaya pegawai dalam memaksimalkan potensi yang dimiliki dalam bekerja di instansi. Rata-rata variabel *good governance* sebesar 2,84 dengan prosentase 28,4% menunjukkan bahwa *Good governance* dinyatakan dalam kategori baik. Hasil baik dapat diartikan bahwa perilaku kepemimpinan efektif, petunjuk pimpinan dapat diterima dengan baik oleh pegawai, adanya dukungan sosio emosional, tingkat kesiapan, kematangan para pengikut dan pengarahan dari pimpinan dapat secara jelas diterima oleh bawahan.

2. Pengaruh kepemimpinan situasional terhadap peningkatan kinerja pegawai

Kepemimpinan merupakan proses atau serangkaian kegiatan yang saling berhubungan satu dengan yang lain berisi menggerakkan, membimbing dan mengarahkan serta mengawasi orang lain dalam berbuat sama. Seluruh kegiatan itu dapat disebut sebagai usaha mempengaruhi perasaan, pikiran dan tingkah laku orang lain kearah pencapaian tujuan. Kepemimpinan juga bisa diartikan proses interaksi antara pemimpin dengan pegawainya untuk berbuat sesuatu yang sesuai dengan tujuan organisasi. Kepemimpinan pada suatu organisasi sangat ditentukan oleh bagaimana pimpinan mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat.

Hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan situasional terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis dapat diartikan bahwa dengan adanya perubahan kepemimpinan situasional maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Adanya peningkatan tersebut dapat diartikan bahwa dengan adanya peningkatan dari indikator gaya kepemimpinan situasional yang meliputi perilaku kepemimpinan efektif, gaya tertentu, petunjuk pimpinan, adanya dukungan sosio emosional, tingkat kesiapan, kematangan para pengikut dan pengarahan dari pimpinan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Riski Dwi Untari, Boedijono, A. Kholiq Azhari (2015) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh kepemimpinan situasional terhadap terciptanya *good governance*.

Hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan situasional terhadap *good governance*. Hasil analisis dapat diartikan bahwa dengan adanya perubahan kepemimpinan situasional maka *good governance* juga akan mengalami peningkatan. Adanya peningkatan tersebut dapat diartikan bahwa dengan adanya peningkatan dari indikator gaya kepemimpinan situasional yang meliputi perilaku kepemimpinan efektif, gaya tertentu, petunjuk pimpinan, adanya dukungan sosio emosional, tingkat kesiapan, kematangan para pengikut dan pengarahan dari pimpinan maka *good governance* akan mengalami peningkatan.

Pada dasarnya, gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seorang manajer pada saat ia mempengaruhi perilaku bawahannya. seseorang yang menjalankan fungsi manajemen berkewajiban mempengaruhi karyawan yang dibawahinya agar mereka tetap merasa berkewajiban dalam mencapai tujuan organisasi.

Apabila para karyawan percaya bahwa hasil yang baik dapat diperoleh dengan usaha yang serius, kemungkinan karyawan akan secara aktif mendukung pimpinannya

selama dia memandang bahwa tindakan pemimpin dapat meningkatkan kinerja karyawannya sehingga dapat menciptakan *good governance*. Sinambela (2006: 47) *good governance* dipandang sebagai suatu proses yang mengorientasikan pemerintah pada distribusi kekuatan dan kewenangan yang merata pada seluruh elemen masyarakat untuk mempengaruhi keputusan dan kebijakan yang berkaitan dengan kehidupan publik beserta seluruh upaya pembangunan politik, ekonomi, sosial dan budaya mereka dalam sistem pemerintahan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Isidorus Yohanes Upi(2012) yang diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *good governance*.

Adanya pengaruh yang signifikan dapat diartikan bahwa dengan semakin baiknya gaya kepemimpinan situasional maka dapat mendukung upaya instansi untuk memaksimalkan pencapaian kinerja pegawai dan adanya pengaruh yang signifikan dapat diartikan bahwa dengan semakin baiknya gaya kepemimpinan situasional maka upaya instansi untuk menciptakan *good governance* dapat dimaksimalkan oleh instansi.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Kondisi kepemimpinan situasional, kinerja pegawai dan *good governance*. kepemimpinan situasional masuk dalam kategori baik dengan tingkat presentase sebesar 30%, Kinerja pegawai masuk dalam kategori baik dengan presentase 28,5%, dan *Good governance* masuk dalam kategori baik dengan presentase 28,4%.
- 2) Kepemimpinan situasional berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai yang ditunjukkan dari nilai koefisien regresi yaitu 1,914 dengan persentase 48,3%. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa dengan semakin baiknya gaya kepemimpinan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.
- 3) Kepemimpinan situasional berpengaruh terhadap terciptanya *good governance* dengan nilai koefisien regresi yaitu sebesar 1,727 dengan Persentase 45% Hasil analisis menunjukkan bahwa dengan semakin baiknya gaya kepemimpinan maka *good governance* akan semakin meningkat.
- 4) Jika kepemimpinan situasional tidak baik maka kinerja pegawai rendah dan tidak terciptanya *good governance*. Hipotesis tersebut di tolak karena adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan situasional dengan peningkatan kinerja pegawai dan terciptanya *good governance*. Berdasarkan kesimpulan dari hasil analisis data yang dilakukan maka diajukan beberapa saran yaitu diharapkan kepada pemerintah desa agar mempertahankan atau juga sebaiknya meningkatkan pembangunan politik dalam mewujudkan *good governance*.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Sedarmayanti. 2010. *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, Dan Kepemimpinan Masa Depan (Mewujudkan Pelayanan Prima Dan Kepemerintahan Yang Baik)*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan P. 2006. *Reformasi pelayanan publik*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, Miftah. (2010). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Undang Undang Desa Tahun 2014