

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Batang Hari

Budi Darma

*Program Studi Akuntansi, STIE-GK Muara Bulian - Jambi
Jl. Gajah Mada Telp. (0743) 23022
Email : 91bdarma@gmail.com*

Abstract

This study entitled The Effect of Leadership Style in Efforts to Improve Job Performance in the Education and Culture Office of Batang Hari Regency. As one of the government agencies, employees are required to work well. In work, of course, will lead to an achievement called work performance. In analyzing the data, the analysis tool used is the t test, and the coefficient of determination and simple linear regression. In the t test, it will be concluded that the variable of leadership style has an effect or not partially (individually) on work performance. In the Coefficient of Determination, the magnitude of the effect that occurs will be calculated as a percentage. To determine the effect of leadership style on work performance at the Batang Hari Regency Education and Culture Office, it can be seen from the t test and the coefficient of determination. In the t test, it is known that the leadership style has a partial effect on work performance. Then, based on the coefficient of determination, leadership style affects work performance at the Batang Hari Education and Culture Office by 27.8%.

Keywords : Leadership, Style, Work, Performance, Influence.

Abstrak

Penelitian ini berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dalam Upaya Meningkatkan Prestasi Kerja Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batang Hari. Sebagai salah satu instansi pemerintah, pegawai dituntut untuk bekerja dengan baik. Dalam bekerja tentunya akan menimbulkan suatu prestasi yang disebut prestasi kerja. Dalam menganalisis data, alat analisis yang digunakan adalah uji t, serta koefisien determinasi dan regresi linier sederhana. Pada uji t akan disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh atau tidak secara parsial (secara individual) terhadap prestasi kerja. Pada Koefisien Determinasi, besarnya pengaruh yang terjadi akan dihitung sebagai persentase. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batang Hari dapat dilihat dari uji t dan koefisien determinasi. Pada uji t diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja. Kemudian berdasarkan koefisien determinasi, gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Batang Hari sebesar 27,8%.

Kata Kunci : Gaya, Kepemimpinan, Prestasi, Kerja, Pengaruh.



1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan di suatu organisasi. Berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Tuntutan akan prestasi kerja pegawai merupakan hal yang sangat mendesak untuk dibenahi. Hal itu mencakup jumlah, jenis maupun kualitas pelayanan yang dalam pelaksanaannya memerlukan penanganan secara profesional dan proporsional. Untuk itu, semangat kerja yang tinggi dan bertanggungjawab, kompetensi yang memadai serta kepemimpinan yang efektif dalam lingkungan organisasi merupakan sejumlah faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

Kepemimpinan mutlak diperlukan dimana terjadi interaksi kerjasama antara dua orang atau lebih dalam menjalankan kegiatan dalam organisasi. Kepemimpinan menentukan arah dan tujuan serta bimbingan dalam melaksanakan pekerjaan. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keinginan pegawai akan membuat pegawai merasa nyaman ketika bekerja dan pegawai akan lebih bersemangat ketika bekerja. Faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting di dalam organisasi, karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dalam mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan.

Menurut Pamuji (2015:7) menjelaskan bahwa dari kata pemimpin lahir kata kerja memimpin, yang artinya membimbing atau menuntun dan kata benda pemimpin, yaitu orang yang berfungsi memimpin atau yang membimbing atau menuntun. Menurut Kartono (2010:48) menyatakan bahwa: Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Peran gaya kepemimpinan dalam sebuah organisasi menjadi faktor penting yang menentukan faktor keberhasilan atau kegagalan organisasi, oleh karena itu setiap pemimpin harus mampu menjalankan kepemimpinan yang efektif. Seorang pemimpin yang efektif harus tanggap terhadap perubahan, mampu menganalisis kekuatan, kelemahan sumber daya manusianya dan mampu menciptakan kondisi yang mampu memuaskan pegawai dalam bekerja sehingga diperoleh pegawai yang tidak hanya mampu bekerja akan tetapi juga bersedia bekerja kearah pencapaian tujuan perusahaan.

Pemimpin harus fleksibel dalam pemahaman segala potensi yang dimiliki oleh individu dan berbagai permasalahan yang dihadapi individu tersebut. Dengan melakukan pendekatan, pemimpin dapat menerapkan segala peraturan dan kebijakan organisasi serta melimpahkan tugas dan tanggung jawab dengan tepat. Hal ini sejalan dengan usaha untuk menumbuhkan komitmen organisasi dari diri karyawan. Sehingga pemimpin nantinya bisa meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian tujuan. Bentuk pengaruh tersebut dapat secara formal seperti tingkat manajerial pada suatu organisasi. Karena posisi manajemen terdiri atas tingkatan yang biasanya menggambarkan otoritas, seorang individu bisa mengasumsikan suatu peran kepemimpinan sebagai akibat dari posisi yang ia pegang pada organisasi tersebut (Robbins, 2002:163). Hal tersebut diperkuat dengan pernyataan Mas'ud (2004), yang menyatakan bahwa Kepemimpinan adalah proses yang digunakan oleh pemimpin untuk mengarahkan organisasi dan pemberian contoh perilaku terhadap para pengikut (anak buah).

Pemimpin adalah seorang yang memiliki kemampuan memimpin, artinya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau kelompok, tanpa mengindahkan bentuk alasannya (Hasibuan dalam Irawan, 2000). Pemimpin adalah orang yang mampu mempengaruhi orang lain dan memiliki wewenang manajerial (Martoyo dalam Irawan, 2000).



Untuk variabel Gaya Kepemimpinan terdapat 4 indikator yang diadopsi menurut Handoko, Terry, Hersey & Blanchard; (2009;2011;2011) yaitu : (x3.1) Perilaku Intruktif, (x3.2) Perilaku Konsultatif, (x3.3) Perilaku Partisipatif, (x3.4) Perilaku Delegatif. Kepemimpinan juga akan mengharapkan perilaku bawahan untuk mencapai prestasi kerja sebagaimana yang diharapkan Organisasi.

Prestasi kerja adalah pengorbanan jasa, jasmani dan fikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Hasibuan, 2005:94). Menurut Mohd. As'ad (2003) prestasi kerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Siswanto (2002:235) prestasi kerja diartikan sebagai hasil akhir yang memuaskan dari pekerjaan yang dilakukan seseorang dapat di lakukan dengan mengukur kinerjanya.

Menurut Nasution (2000:99) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja terdapat beberapa indikator diantaranya :

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Disiplin Kerja
4. Inisiatif
5. Kerjasama

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari mempunyai tugas melaksanakan sebagian urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan dibidang pendidikan dan kebudayaan. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batang Hari merupakan lembaga pelaksana daerah dari wujud desentralisasi pendidikan sebagai pengelola urusan teknis pelayanan dan penyelenggaraan pendidikan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, pembiayaan dan pengendalian penyelenggaraan pendidikan kepada pemerintah daerah Kabupaten Batang Hari. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan menyelenggarakan fungsinya sebagai penyelenggaraan, pembinaan dan pelaksanaan urusan pemerintah dan pelayanan umum dibidang pendidikan anak usia dini dan pendidikan non formal, pendidikan dasar serta kebudayaan. Penyelenggaraan kesekretariatan dinas dan pembinaan pengawasan pengelolaan unit pelaksana teknis (UPT) dinas serta penyelenggaraan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Bupati Batang Hari sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batang Hari menyelenggarakan pelayanan sesuai standar pelayanan yang telah ditetapkan, namun dari segi internal kinerja pegawai dirasa masih belum maksimal dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Factor negative ini disebabkan menurunnya keinginan pegawai untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungan, teman sekerjha yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Keberhasilan dalam menjalankan tugas dan fungsi sangat ditentukan oleh seorang pemimpin dalam menggerakkan seluruh pegawai pada dinas tersebut. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan pimpinan dan seluruh pegawai harus bersinergi dan satu pemahaman dalam melaksanakan tugasnya.

Hal ini dikarenakan masih belum berjalannya sistem kepemimpinan yang baik dimana masih adanya pendelegasian suatu pekerjaan yang tidak sesuai tempatnya dan cakupan kerjanya, masih kurangnya komunikasi yang terjalin antara pimpinan dan bawahan sehingga motivasi pegawai yang didapatkan dan kerjasama antar pegawai, serta hubungan antara pimpinan dan bawahan terasa kaku dalam pelaksanaannya, kurangnya partisipasi pegawai dalam pekerjaan atau kegiatan-kegiatan lainnya



yang mendukung kerja sama pegawai serta tidak adanya penghargaan/reward bagi pegawai yang berprestasi.

2. Metode Penelitian

2.1 Lokasi Penelitian

Adapun objek penelitian dari penelitian ini adalah Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batang Hari.

2.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian sehubungan dengan wilayah penelitian atau sumber data yang dijadikan sumber penelitian. mendefinisikan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Menurut Arikunto (2011:173) Populasi adalah keseluruhan obyek penelitian, berdasarkan pengertian diatas maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan sebanyak 97 orang yang terdiri dari 62 orang pegawai negeri sipil (PNS) dan 35 orang tenaga honorer.

Metode penentuan sampel dalam penelitian ini adalah metode Sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel Sugiyono (2016 : 85).

Menurut Arikunto (2011 : 134-185) Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan sampel adalah bagian populasi yang hendak diteliti dan mewakili karakteristik Populasi. Apabila Populasi penelitian berjumlah kurang dari 100 maka sampel yang diambil semuanya, bila lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15% atau 20%-25% atau lebih.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Dalam penelitian ini teknik penentuan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dimana semua populasi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Batang Hari dijadikan sampel dengan jumlah populasi sebanyak 97 orang.

2.3 Jenis dan Sumber Data

Berikut ini uraian Sugiyono (2011:108) tentang jenis data yang digunakan dalam penelitian ini :

1. Data Kualitatif

Data Kualitatif adalah data naratif atau deskriptif yang menjelaskan tentang kualitas suatu fenomena. Kualitas suatu fenomena tersebut tidak bisa diukur atau tidak mudah diukur secara numerik.

2. Data Kuantitatif

Data Kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung sebagai variabel angka atau bilangan.

Sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya ialah :



1. Data Primer

Data Primer adalah data yang diambil secara langsung dari objek penelitian. Data primer dalam penelitian ini diperoleh penulis melalui observasi atau pengamatan langsung dan wawancara di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batang Hari.

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara seperti buku, artikel, literature, catatan, bukti yang telah ada serta arsip yang ada di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batang Hari.

2.4 Metode Pengumpulan Data

Dalam memperoleh data, digunakan metode Penelitian Lapangan yaitu dengan menggunakan perangkat kuesioner terstruktur yang diajukan pada responden. Angket merupakan pengumpulan data dilakukan melalui daftar pernyataan yang disiapkan untuk tiap pegawai yang ada pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batang Hari. Perangkat kuesioner yang disebar ditarik kembali dan dilakukan tabulasi tanggapan responden. Kemudian pengumpulan data juga dilakukan dengan penelitian kepustakaan dengan tujuan mengumpulkan data dan teori yang relevan.

2.5 Tehnik Analisis Data

Dalam menganalisis dan menginterpretasikan data dan informasi dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan analisa statistik/verifikatif.

1. Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh hubungan variabel X (Gaya Kepemimpinan) terhadap variabel Y (Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai). Persamaan regresi yang dipakai adalah sebagai berikut (Supranto, 1998):

$$\hat{Y} = a + \beta X + e$$

Keterangan :

Y = Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai

a = konstanta

β = Koefisien regresi dari variabel X (Gaya Kepemimpinan)

X = Gaya Kepemimpinan

e = Standar error

2. Uji t

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh secara parsial antara variabel *eksogen* dan variabel *endogen*. Berdasarkan hasil pengujian uji t, maka akan diperoleh suatu hasil berupa **t hitung** yang akan dibandingkan dengan **t tabel**. Adapun rumus uji t adalah sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan : t = Nilai t_{hitung}

r = Koefisien korelasi (r_{hitung})

n = Jumlah responden

- Nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti tidak terdapat pengaruh secara parsial.
- Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti terdapat pengaruh secara parsial.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk melihat adanya hubungan yang sempurna atau tidak, yang ditunjukkan pada apakah perubahan variabel bebas (Gaya Kepemimpinan) akan diikuti oleh



variabel terikat (Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai) pada proporsi yang sama. Pengujian ini dengan melihat nilai R Square (R^2). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai dengan 1.

Selanjutnya nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependent (Ghozali, 2005).

3. Hasil Penelitian

3.1 Regresi Linier Sederhana

Untuk mengetahui persamaan regresi dalam penelitian ini, dapat diketahui pada tabel berikut ini :

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,505	1,510		4,971	,000
1 Prestasi_kerja	,447	,074	,527	6,050	,000

a. Dependent Variable: Gaya_kepemimpinan

Dari tabel di atas, diketahui bahwa nilai a sebesar 7,505 dan nilai b sebesar 0,447. Dari data tersebut, maka didapat persamaan sebagai berikut :

$$Y = 7,505 + 0,447 X$$

Dari persamaan di atas, dapat diketahui bahwa nilai prestasi kerja akan bernilai 7,505 apabila nilai gaya kepemimpinan bernilai nol. Dan jika nilai gaya kepemimpinan naik sebesar satu satuan, maka akan menaikkan nilai prestasi kerja sebesar 0,447.

3.2 Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel bebas (gaya kepemimpinan) terhadap variabel terikat (prestasi kerja) secara parsial atau sendiri-sendiri. Hasil analisa tampak pada tabel coefficient di atas dan diketahui nilai t hitung sebesar 6,050. Sedangkan nilai t tabel sebesar 1,66105. ini menunjukkan bahwa nilai t hitung > t tabel ($6,050 > 1,66105$). Berarti gaya kepemimpinan mempengaruhi prestasi kerja secara parsial (individu).

3.3 Koefisien Determinasi

Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel presatasi kerja yang mana dapat diketahui pada tabel berikut ini :



Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,527 ^a	,278	,271	1,40914

a. Predictors: (Constant), Prestasi_kerja

Dari hasil analisa koefisien determinasi yang dibantu program SPSS diperoleh nilai R square sebesar 0,278. Ini berarti bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi prestasi kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batang Hari sebesar 27,8%. Sedangkan 72,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

4. Penutup

Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batang Hari, dapat dilihat dari uji t, dan koefisien determinasi. Pada uji t, diketahui bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja. Lalu, berdasarkan koefisien determinasi, gaya kepemimpinan mempengaruhi prestasi kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batang Hari sebesar 27,8%

5. Daftar Pustaka

- As'ad. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Bohlarander dan Snell. 2010. *Manajemen Personalia Organisasi*, BPFE, Yogyakarta.
- Dessler, Gary. 2010 . *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh)*. Jakarta Barat: PT Indeks
- Fahmi, Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung: ALFABETA,CV
- Fathoni. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Andi Offset, Yogyakarta.
- Fuad Mas'ud, 2004, "Survai Diagnosis Organisasional," Badan Penerbit. Universitas Diponegoro, Semarang
- Handoko, T.H, 2008, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Hartanto, L. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta: PT. Radjagrafindo
- Hasibuan, M.S.P, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Indriyo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Jakarta.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Lupiyoadi, Hamdani. 2006. *Manajemen Personalia*, Edisi Kedua. Jakarta : Penerbit Salemba Empat
- Mangkunegara Anwar. P. (2007). *Manajemen Kepegawaian Dan Sumber Daya Manusia*, Bandung
- Moenir. 2003. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: PT Gunung Agung.



Notoatmodjo, Soekidjo, 2009, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.

Rivai. 2004. *Pendekatan Manusiawi dalam Organisasi*. Bandung

Sedarmayanti, 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung.

Sofyandi, H, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta.

Tim penyusun, 2019. *Buku Panduan Penulisan Skripsi*, Muara Bulian: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Graha Karya (STIE-GK).

