

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor

Harbelia Retna Kumala¹, Teni Agustina²

¹Akademi Sekretaris dan Manajemen Administrasi BSI Jakarta
e-mail: Harbeliaretnak@gmail.com

²Akademi Manajemen Informatika dan Teknik Informatika BSI Jakarta
e-mail: Teni.tng@gmail.com

Abstract – *Manage by the leadership style of a leader is the proper technique undertaken to improve the quality of human resources in order to produce optimal performance in achieving a common goal. This study aims to determine the effect of leadership style to the achievement of employee's work at Departement of Archives and Regional Library of District Bogor. The methodology is primary quantitative methodology. Document were obtained through surveys and questionnaire, and samples taken using saturated sampling where all employee at Departement of Archives and Regional Library of District Bogor to be respondent, as many as 45 respondents. Research methodology consist of the Scale Likert, Correlation Product Moment consist of : correlation coefficient, coefficient determination, regression equation, test statistic with SPSS 21. Correlation coefficient receive is 0,733 it means there is a connection between leadership style and work achievement. The coefficient determination is 54% influenced by leadership style and 46% influenced by onother factor. And reggression equation test $Y = 22,038 + 0,524X$, analyzable first : if $X = 0$ or without any leadership style then the work achievement is (22,038). Second : if the leadership style rises 1 point that will be increase work achievement (22,562).*

Key Words: Leadership Style, Work Achievement

I. PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif menurut setiap organisasi dan perusahaan untuk bersifat lebih *resposive* agar saggup bertahan dan terus berkembang. Untuk mendukung perubahan organisasi tersebut, maka diperlukan adanya perubahan individu. Proses menyelaraskan perubahan organisasi dengan perubahan individu ini tidaklah mudah. Selain itu dikehidupan yang serba modern ini setiap organisasi atau perubahan juga dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar dapat mengatasi persaingan yang semakin ketat dan mampu mengikuti perubahan lingkungan organisasi. Kualitas kemampuan dan keterampilan yang dimiliki sumber daya manusia tersebut juga berfungsi menggerakkan jalannya roda perusahaan. Salah satu dari aktivitas perusahaan dipengaruhi oleh sistem pola hubungan yang terjadi diperusahaan, baik hubungan dengan karyawan maupun dengan atasan atau pimpinan.

Pola hubungan yang terjadi antara atasan dengan bawahan dapat menyebabkan pegawai merasa senang atau tidak senang bekerja diperusahaan tersebut, untuk itulah dalam organisasi selalu dilakukan perencanaan pengelolaan sumber daya manusia untuk mendapatkan hasil yang maksimal dalam pekerjaan. Salah satu sasaran pengelolaan sumber daya manusia pada fungsi manajemen organisasi adalah menyangkut masalah

kepmimpinan, seorang yang ditunjuk sebagai pemimpin maupun yang diakui oleh anggota sebagai orang yang pantas memimpin mereka adalah serang pemimpin yang mampu menjalankan organisasi tersebut. Cara dan pola tingkah laku pemimpin diartikan oleh bawahan yang bekerja sama dengannya sebagai gaya kepemimpinan.

Peran gaya kepemimpinan dalam sebuah organisasi menjadi faktor penting yang menentukan faktor keberhasilan atau kegagalan organisasi, oleh karena itu setiap pemimpin harus mampu menjalankan kepmimpinan 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.

I.1. 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.

I.1.1. Teori-teori Kepemimpinan

Banyak teori-teori tentang kepemimpinan antara lain yang dikemukakan oleh Stogdill (2015:11) antara lain dikemukakan bahwa teori-teori berkenaan dengan kepemimpinan ada beberapa seperti:

1. Teori Sifat (*traits theory*). Teori ini melihat dari sudut pandang bahwa kepemimpinan. Itu untuk berhasilnya seorang pemimpin itu harus memiliki sifat-sifat tertentu, ciri-ciri atau perangai tertentu. Seorang pemimpin akan berhasil apabila memiliki sifat-sifat, ciri-ciri, perangai tertentu. Berdasarkan asumsi ini maka lalu dicarikan sifat-sifat yang umum yang harus dimiliki seorang pemimpin agar berhasil efektif. Sifat tersebut dijadikan pedoman untuk mengembangkan kepemimpinan. Diantaranya disini dikemukakan bahwa pemimpin itu dianggap memiliki sifat-sifat yang dianggap sejak lahir dan ia menjadi pemimpin sejak lahir. Maka teori ini juga disebut teori genetis, yang disimpulkan bahwa pemimpin itu dilahirkan tidak dibentuk (*leaders are born and not made*)

2. Teori Lingkungan (*environmental theory*). Teori ini berpendapat bahwa munculnya pemimpin itu karena keadaan, tempat dan waktu atau pemimpin-pemimpin lahir karena situasi dan kondisi yang memungkinkan atau kondusif untuk itu teori ini memperhitungkan faktor situasi dan kondisi disebut juga teori serba situasi. Kebangkitan dan kejatuhan seorang pemimpin itu dikarenakan oleh situasi dan kondisi, apabila ia menguasai situasi dan kondisi maka ia akan dapat menjadi pemimpin. Sejalan dengan teori ini adalah teori sosial yang antara lain dikemukakan bahwa pemimpin itu dibentuk bukan dilahirkan (*leaders are made not born*). Seseorang akan muncul menjadi pemimpin karena ia berada pada suatu lingkungan sosial.

3. Teori Pribadi dan situasi (*personal-situasional theory*). Teori ini berusaha menjelaskan kepemimpinan sebagai akibat dari seperangkat kekuatan yang tunggal. Teori ini pada dasarnya mengakui bahwa kepemimpinan merupakan produk dari keterkaitan tiga faktor : (a) Perangai (sifat-sifat)

Pribadi dari pemimpin, (b) sifat dari kelompok dan anggota-anggotanya, dan (c) kejadian-kejadian atau masalah-masalah yang dihadapi oleh kelompok. Kepemimpinan harus dipandang sebagai hubungan diantara orang-orang dan bukannya ciri-ciri atau sifat-sifat dari seseorang individu yang terisolir. Jelas disini bahwa sifat-sifat atau ciri-ciri seseorang saja belum memungkinkan ia berkembang menjadi pemimpin.

I.1.2. Gaya Kepemimpinan

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.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2011:42) mendefinisikan bahwa:

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2011:36) gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yaitu:

1. Gaya kepemimpinan yang berpola pada Kepentingan pelaksanaan tugas.
 2. Gaya kepemimpinan yang berpola pada pelaksanaan hubungan kerja sama.
 3. Gaya kepemimpinan yang berpola pada Kepentingan hasil yang dicapai.
- Berdasarkan tiga pola dasar tersebut terbentuk perilaku kepemimpinan yang berwujud pada katagori kepemimpinan yang terdiri dari tiga tipe Pokok kepemimpinan, yaitu:

a) Tipe kepemimpinan Otoriter

Tipe kepemimpinan ini menerapkan kekuasaan di Tangan satu orang. Pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal. Kedudukan dan tugas anak buah semata-mata hanya sebagai pelaksana keputusan, perintah, dan bahkan kehendak pimpinan. Pimpinan Memandang Dirinya lebih dalam segala hal, dibandingkan dengan bawahannya. Kemampuan bawahan selalu dipandang rendah sehingga dianggap tidak mampu sesuatu tanpa diperintah.

b) Tipe kepemimpinan kendali bebas

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari Tipe kepemimpinan otoriter. Pemimpin berkedudukan sebagai simbol. Kepemimpinan dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing baik secara perorangan maupun kelompok-kelompok kecil. Pemimpin hanya memfungsikan dirinya sebagai penasihat.

c) Tipe Kepemimpinan Demokratis

Tipe kepemimpinan ini merupakan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok atau organisasi. Pemimpin memandang dan menetapkan orang-orang yang dipimpinnya sebagai subjek yang memiliki kepribadian dengan berbagai aspeknya, seperti dirinya juga kemauan, kehendak, kemampuan,

buah pikiran, pendapat, kreativitas, inisiatif yang berbeda-beda dan dihargai disalurkan secara wajar. Tipe pemimpin ini selalu berusaha untuk memanfaatkan setiap orang yang dipimpin. Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kepemimpinan tipe ini dalam mengambil keputusan sangat mementingkan musyawarah, yang diwujudkan pada setiap jenjang dan di dalam unit masing-masing.

Menurut Soekarso dkk (2010:44) definisi gaya kepemimpinan dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau tindakan pemimpin dalam mempengaruhi para anggota atau pengikut.
2. Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau tindakan pemimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan manajerial.

2.2.1. Prestasi Kerja

Menurut Sunyoto (2012:18) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Menurut Mangkunga (2010:67) Kinerja (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.2.2. Pengertian penilaian prestasi kerja menurut Sikula dalam Rahardi (2010:2) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah suatu pendekatan penilaian prestasi kerja pegawai dimana terdapat berbagai faktor seperti:

1. Yang dinilai ialah manusia yang disamping memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan.
2. Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolak ukur tertentu yang realistis, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara objektif.
3. Hasil penilaian harus disampaikan kepada pegawai yang dinilai dengan tiga maksud:
 - a) Dalam hal penilaian positif, menjadi dorongan kuat bagi pegawai yang bersangkutan untuk lebih berprestasi lagi dimasa yang akan datang sehingga kesempatan mniti karir lebih terbuka baginya.
 - b) Bila penilaian tersebut bersifat negatif, pegawai yang bersangkutan mengetahui kelemahannya dan dengan sedemikian rupa mengambil berbagai langkah yang diperlukan untuk mengatasi kelemahan tersebut.
 - c) Jika seseorang merasa mendapat penilaian yang tidak obyektif, kepadanya diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan sehingga pada akhirnya ia dapat memahami dan menerima hasil penilaian yang

diperolehnya.

4. Hasil penilaian yang dilakukan secara berkala itu terdokumentasikan dengan rapi dalam arsip kepegawaian setiap pegawai sehingga tidak ada informasi yang hilang, baik sifatnya menguntungkan maupun merugikan pegawai bersangkutan.
5. Hasil penilaian prestasi kerja setiaorang menjadi bahan yang selalu turut dipertimbangkan dalam setiap keputusan yang diambil mengenai mutasi pegawai, baik dalam arti promosi, alih tugas, alih wilayah, demosi maupun dalam pemberhentian tidak atas permintaan sendiri.

2.2.3. Pengukuran Prestasi Kerja

Untuk dapat mengvaluasi karyawan secara objektif dan akurat, seorang penyelia harus mampu mengukur tingkat kinerja mereka. Pngukuran kinerja dapat berfungsi sbagi target atau sasaran, sebagai aktivitas pengukuran standar sebagai informasi yang dapat digunakan para karyawan, dalam mengarahkan usaha-usaha reka melalui serangkaian prioritas tertentu. Menurut Flippo dalam Sunyoto (2012:22) prestasi kerja dapat diukur melalui:

1. Mutu kerja, berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam mlakukan pekerjaan.
2. Kualitas kerja, brkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan leh atasan kepada bawahanya.
3. Ketanggungan, berkaitan dengan tingkat kehadiran, pemberian waktu libur dan jadwal keterlambatan hadir ditempat kerja.
4. Sikap, merupakan sikap yang ada pada karyawan yang menunjukkan sebrapa jauh sikap tanggung jawab mereka terhadap dalam menyelesaikan pekerjaan.

II. METODOLOGI PENELITIAN

1. Uji validitas

Menurut Priyanto (2012:81) "Uji item digunakan untuk mengetahui seberapa cermatsatu item dalma mengukur objeknya. Item dikatakan valid jika ada korelasi dengan stor total. Pengujian validitas item dalam SPSS bisa menggunakan dua metode analisis yaitu korelasi *pearson* atau *corrected* item total correlation. Teknik uji validitas item dengan korelasi pearson dilakukan dengan cara megkorelasikan soal total item, kemudian pengujian signifikansi dilakukan denga cara mngkrelasikan skor total item, kemudian pengujian signifikansi dilakukan kriteria r tabel pada tingkat signifikansi 0.05 dengan uji 2 sisi. Jika nilai positif dan r hitung > tabel, maka item dapat dinyatakan valid (demikian pula sebaliknya).

2. Uji Reliabilitas

Menurut Priyanto (2012:120) uji reliabilitas untuk mengetahui keajengan atau ksistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuisioner. Metode yang sering digunakan dalam penelitian untuk mengukur

skala rentangan adalah *Cronbach Alpha*. Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas dimana item yang masuk pengujian adalah item yang valid saja.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 45 Responden.

2. Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh yang termasuk ke dalam salah satu nonprobably sampling.

3.2. Indikator

1. Indikator Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

Tabel 1. Gaya Kepemimpinan

Variabel	Dimensi	Indikator	Parameter
Gaya Kepemimpinan	Tipe Kepemimpinan	Otoriter	Berdasarkan atas kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi.
		kepemimpinan kendali	Pemimpin berkedudukan sebagai simbol, pemimpin hanya memfungsikan dirinya sebagai penasihat.
		kepemimpinan bebas	Berorientasi terhadap kemanusiaan dan memberikan bimbingan kepada pengikutnya.

Sumber: Rivai & Mulyadi (Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi, 2011)

2. Indikator Variabel Prestasi Kerja (Y)

Tabel 2. Prestasi Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator
Prestasi Kerja	Mutu kerja	- Ketepatan Waktu
		- Keterampilan
		- Kepribadian
	Kualitas Kerja	- Pemberian Tugas Tambahan
- Tingkat Kehadiran		
Ketangguhan	- Pemberian Waktu Libur	
	- Jadwal Keterlambatan Hadir	
Sikap	- Tangung Jawab	
	- Kerja sama	

Sumber: Sunyoto (2012:22)

3.3. Uji Instrumen Penelitian

1. Validitas instrumen

Validitas dilakukan dengan kriteria r tabel pada tingkat signifikansi 0.05 dengan uji dua sisi. Jika nilai positif dan r hitung \geq tabel, maka item dapat dinyatakan valid. Nilai r hitung merupakan hasil korelasi jawaban responden pada masing-masing pernyataan disetiap variabel yang dianalisis dengan program SPSS dan output hasil validitas sebagai berikut:

Tabel 3. Validitas Variabel X (Gaya Kepemimpinan)

	Item Statistics		
	Mean	Std. Deviation	N
X1	4,47	,505	45
X2	4,04	,796	45
X3	4,56	,546	45
X4	3,87	1,254	45
X5	4,18	,860	45
X6	4,07	1,053	45
X7	4,47	,505	45
X8	4,18	1,007	45
X9	4,40	,618	45
X10	4,60	,495	45

Sumber: Data SPSS yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel r uji (dua) arah dengan $N=45/df=43$ taraf kesalahan 5% diperoleh 0.294. karena r hitung lebih besar dari r tabel untuk taraf kesalahan 5%, maka dapat disimpulkan indikator gaya kepemimpinan tersebut valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian.

Tabel 4. Validitas Variabel Y (Prestasi Kerja)

	Item Statistics		
	Mean	Std. Deviation	N
Y1	4,42	,499	45
Y2	4,27	,688	45
Y3	4,16	,903	45
Y4	4,36	,712	45
Y5	4,51	,589	45
Y6	4,64	,484	45
Y7	4,56	,503	45
Y8	4,44	,546	45
Y9	4,56	,546	45
Y10	4,58	,499	45

Sumber: Data SPSS yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel r uji (dua) arah dengan $N=45/df=43$ taraf kesalahan 5% diperoleh 0.294. karena r hitung lebih besar dari r tabel untuk taraf kesalahan 5%, maka dapat disimpulkan indikator gaya kepemimpinan tersebut valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian.

2. Reliabilitas Instrumen

Hasil reliabilitas output SPSS sebagai berikut:

Tabel 5. Reliability Variabel X (Gaya Kepemimpinan)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,841	10

Sumber: Data SPSS yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 5 nilai *alpha cronbach's* 0.81 s.d 1.00 berarti sangat reliabel. Dari hasil yang didapat pada variabel x adalah 0.841 maka hasilnya adalah sangat reliabel.

Tabel 6. Reliability Variabel Y (Prestasi kerja)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,809	10

Sumber: Data SPSS yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 6 nilai *alpha cronbach's* 0.61 s.d 0.81 berarti reliabel. Dari hasil pada variabel Y adalah 0.809 maka hasilnya adalah reliabel.

3.4. Analisis Variabel Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja sebagai berikut:

1. Uji Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui berapa besar hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor,

Untuk mengetahui hasil koefisien korelasi signifikan atau tidak perlu dibandingkan dengan r tabel. Dengan uji 2(dua) arah tingkat kesalahan 5% $N=45/df=43$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.

H_0 : Tidak ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai secara signifikan.
 H_1 : Ada Pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai secara signifikan.

Tabel 7. Uji Koefisien Korelasi

Correlations			
		Gaya_Ke pemimpi	Prestasi_Ke rja
Gaya_ Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	,733**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	45	45
Prestasi_ Kerja	Pearson Correlation	,733**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
Sumber: Data SPSS yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel III.5 pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi 0,60 s.d 0,799 berarti kuat. Diketahui bahwa atau nilai r sebesar 0,733, dapat diartikan bahwa hubungan gaya kepemimpinan dan prestasi kerja pegawai memiliki hubungan yang kuat dan searah karena bernilai positif.

2. Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor, maka digunakan uji koefisien determinasi.

Perhitungan Koefisien Determinasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,733^2 \times 100\% \\ &= 0,537289 \times 100\% \\ &= 53,7289\% = 54\% \end{aligned}$$

Berdasarkan dari hasil perhitungan yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan Daerah Kabupaten Bogor sebesar 54% dan sisanya 46% dipengaruhi oleh faktor lain.
 H_0 : Tidak ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai secara signifikan.
 H_1 : Ada Pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai secara signifikan.

Tabel 8. Uji Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,733 ^a	,537	,526	2,549
a. Predictors: (Constant), GAYA_KEPEMIMPINAN				

Berdasarkan tabel 8 Model Summary dapat

diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0.537% atau 54% artinya prestasi kerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan sisanya 46% dipengaruhi oleh faktor lain.

3. Uji Persamaan Regresi

Untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai gaya kepemimpinan apabila prestasi kerja pegawai diubah, maka digunakan uji persamaan regresi.

H_0 : Tidak ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai secara signifikan.

H_1 : Ada Pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai secara signifikan.

Tabel 9. Uji Persamaan Regresi Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	22,038	3,202		6,884	,000
1 Gaya_Kepemimpinan	,524	,074	,733	7,063	,000

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Sumber: Data SPSS yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 9 uji persamaan regresi tingkat signifikan sebesar 0,000 $H_1 < 0,05$ maka H_1 diterima, kesimpulannya adalah persamaan regresi signifikansi sehingga persamaan regresi yaitu:
 $Y = 22,038 + 0,524X$

Dimana:

Y = Prestasi Kerja Pegawai

X = Gaya Kepemimpinan

Artinya Jika $X = 0$ atau tanpa ada gaya kepemimpinan maka prestasi kerja sebesar 22,038. Dan jika X naik 1 angka atau setiap gaya kepemimpinan sebesar 1 maka akan menaikkan prestasi kerja pegawai menjadi sebesar 22,562.

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan diatas kepemimpinan yang dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai dengan gaya disesuaikan dengan keadaan dan kondisi lingkungan kerja. Kerjasama yang baik antara pemimpin dan pegawai dapat lebih meningkatkan prestasi dalam bekerja. Dan Masih terdapat kekurangan pemimpin dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai seperti ketepatan waktu, kehadiran pegawai.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan perhitungan koefisien korelasi *product moment* yang digunakan dalam tugas akhir ini menunjukkan hasil sebesar 0.733.

nilai tersebut menunjukkan adanya hubungan positif antara gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja dan nilai tersebut berada dalam katagori kuat. Sedangkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja dilakukan perhitungan koefisien determinasi (KD) yang menghasilkan nilai sebesar 54% yang artinya variabel prestasi kerja Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor dapat dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan, dan sisanya 46% menunjukkan bahwa selain gaya kepemimpinan terdapat faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja. Uji persamaan regresi juga dilakukan untuk membuat keputusan apakah naik dan turunnya variabel prestasi kerja dapat dilakukan melalui peningkatan variabel gaya kepemimpinan atau tidak. Dari hasil analisis regresi dapat diketahui hubungan antara gaya kepemimpinan dengan prestasi kerja adalah $Y = 22,038 + 0,524X$. persamaan ini menunjukkan jika $X = 0$ atau tanpa ada gaya kepemimpinan maka prestasi kerja sebesar 22,038. Dan jika X naik 1 angka atau setiap gaya kepemimpinan sebesar 1, maka akan menaikkan prestasi kerja menjadi 22,562.

REFERENSI

- Kartono, Kartini. 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pamudji dan Ralp M. Stogdill. 2015. *Kepemimpinan, Etika & Kebijakan Peerintah*. Ciawi: Ghalia Indonesia.
- Priyanto, Duwi. 2012. *Belajar Cepat Olah Data statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2011. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta Utara: Rajawali Pers.
- Shartle dan Moekijat. 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta Timur: Rineka Cipta.
- Sikula, Andrew F dan Siagian. 2010. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggal Mandiri Publishing.
- Soekarso, Agus Sosro. 2010. *Teori Kepemimpinan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujianto, Agus Eko. 2009. *Aplikasi Dengan SPSS 16.0*. Jakarta: Prestasi Kencana.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Jakarta: PT Buku Seru.