

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Baru Kabupaten Tolitoli

Marlina¹, Mardiana¹, Fiansi^{1*}, Astuti¹

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Madako Tolitoli
Jl. Madako No. 01, Kelurahan Tambun, Baolan, Kabupaten Tolitoli

*Email : fiansi87@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan berdampak pada kinerja pegawai di kantor kelurahan Baru Kabupaten Tolitoli. Metode kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Pendekatan yang digunakan adalah proses, atau hipotesis turun ke lapangan. Metode pengambilan sampel sensus digunakan dalam penelitian ini; sampel diambil dari seluruh populasi. Data penelitian dikumpulkan melalui observasi dan kuesioner. Data tersebut dianalisis menggunakan teknik analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis koefisien korelasi, dan analisis liner sederhana dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan terhadap seberapa baik pegawai bekerja di kantor kelurahan baru kabupaten Tolitoli. Hipotesis studi ini diterima karena didukung oleh nilai signifikan. Dengan demikian, variabel independen gaya kepemimpinan dapat memberikan gambaran tentang seberapa besar variabel yang bergantung pada kinerja pegawai.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, kinerja pegawai

ABSTRACT

This research aims to find out how leadership style impacts employee performance at the Baru sub-district office, Tolitoli Regency. Quantitative methods were used in this research. The approach used is a process, or hypothesis going into the field. The census sampling method was used in this study; samples were taken from the entire population. Research data was collected through observation and questionnaires. The data was analyzed using descriptive statistical analysis techniques, classical assumption tests, correlation coefficient analysis, and simple linear analysis with the help of SPSS. The research results show that leadership style has a significant impact on how well employees work in the new sub-district office of Tolitoli district. This study's hypothesis is accepted because it is supported by significant values. Thus, the independent variable leadership style can provide an idea of how much the variable depends on employee performance.

Keywords : Leadership Style, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah komponen penting dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa sumber daya manusia, organisasi tidak akan dapat mencapai tujuan dan sasarnya sesuai rencana. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari karyawan yang diharapkan yang mampu memberikan kinerja terbaiknya untuk mencapai tujuan organisasi agar kegiatan pengelolaan dapat berjalan dengan lancar (Supit, 2019). Untuk mempengaruhi orang lain, seorang pemimpin harus bertindak dengan gaya kepemimpinan konvensional. Jika mereka ingin mempengaruhi bawahannya, mereka harus melakukannya dengan cara yang benar dan tepat. Gaya kepemimpinan ini juga dapat menentukan seberapa baik seorang pemimpin memotivasi bawahannya (Sudirno & Utama, 2017).

Pemimpin harus mendorong bawahan mereka untuk mengambil bagian dalam kepemilikan perusahaan dan membangun loyalitas karyawan. Selain mengelola bisnis, pemimpin juga harus melayani bawahannya, dan bawahan mereka harus berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan dengan memberikan saran, informasi, dan pertimbangan mereka. Jika suatu organisasi ingin mencapai kesuksesan, pemimpin harus mempertimbangkan kinerja pegawainya.

Keterampilan dan kemampuan seorang pekerja untuk menyelesaikan tugas organisasi menentukan kualitas kerjanya. Salah satu bentuk peningkatan kinerja adalah kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas mereka dengan baik dan tepat waktu, dan sebaliknya. Menurut Rasyid (2017), ada sejumlah variabel yang dapat berkontribusi pada penurunan kinerja seorang karyawan. Faktor-faktor ini termasuk pribadi karyawan dan keadaan di dalam organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja.

Pemimpin yang mampu mengembangkan organisasi dan mendorong perubahan untuk meningkatkan kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan. Kepemimpinan sangat penting dalam suatu organisasi; gaya dan jenis kepemimpinan seorang pemimpin sangat memengaruhi bagaimana mereka memotivasi atau mempengaruhi karyawan mereka. Setiap orang memiliki karakteristik unik, dan setiap orang memiliki cara unik untuk memimpin dan dipimpin oleh orang lain.

Oleh karena itu, salah satu komponen yang dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan efisiensi kerja adalah gaya kepemimpinan. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang tepat diterapkan pada keadaan dan kondisi organisasi, terutama pada tingkat bawahan, akan lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan terkait dengan bagaimana pegawai berfungsi. Wakil bupati sebagai perangkat daerah kabupaten atau kota bekerja di subdaerah. Seorang kepala desa, yang berstatus pegawai negeri sipil, bertanggung jawab atas wakil distrik. Salah satu kelurahan di kecamatan Baolan, kabupaten Tolitoli, provinsi Sulawesi Tengah, adalah Kelurahan Baru, di mana gaya kepemimpinan lurah membantu meningkatkan kinerja anggota staf.

Menurut masalah penelitian, gaya kepemimpinan lurah yang otoriter dinilai oleh para pegawai tidak pernah melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan, dan keputusan yang dibuat oleh lurah sebagai pemimpin adalah mutlak. Pegawai mengeluh tentang kebijakan atau keputusan sendiri tanpa meminta pendapat bawahannya. Dalam kasus ini, bawahannya terdiri dari sekretaris lurah, kepala-kepala seksi, dan biasanya lurah sebagai pemimpin, yang turun tangan sendiri dalam menangani urusan kantor. Salah satu contohnya adalah pembuatan surat tanah, yang seharusnya dilakukan oleh sekretaris lurah dan kepala-kepala seksi, tetapi dilakukan oleh pegawai sendiri.

METODE

Studi ini dilakukan di Kantor Desa Baru di Jl. Wr. Supratman No. 08, Kecamatan Baolan, Kabupaten Tolitoli. Menurut Sugiyono (2019: 156), informan penelitian mengatakan bahwa instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam dan sosial yang diamati. Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau angket, dan skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi sekelompok orang terhadap fenomena sosial. Analisis statistik deskriptif, analisis koefisien korelasi, dan analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menganalisis data.

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, yang berarti mendeskripsikan atau menggambarkan peristiwa, fenomena, dan peristiwa yang terjadi

secara sistematis, realistis, dan akurat dengan menggunakan data dan perhitungan statistik. Wawancara, catatan, dan observasi digunakan untuk mengumpulkan data. Untuk menguji validitas hipotesis penelitian, instrumen penelitian ini akan dianalisis secara kuantitatif berdasarkan hasil kuesioner yang diberikan kepada responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan 30 pegawai dari Kantor Kecamatan Baru sebagai informan. Jenis kelamin, usia, tingkat pelatihan terakhir, jabatan, dan masa kerja adalah beberapa karakteristik yang dicatat oleh responden.

Gaya Kepemimpinan

Uji validitas variabel gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa seluruh elemen variabel gaya kepemimpinan valid karena r hitung $>$ r tabel karena r diambil dari tabel moment produk dengan tingkat sig 5%.

Kinerja Pegawai

Hasil uji validitas variabel Y menunjukkan bahwa lima belas pernyataan semuanya valid karena r hitung lebih besar dari r tabel. Oleh karena itu, hasil uji validitas dari lima belas item Kuesioner Variabel Kinerja pegawai adalah valid dan dapat digunakan untuk percobaan berikutnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut hasil analisis statistik yang diuraikan, variabel komitmen organisasi (X) memengaruhi kinerja perangkat (Y). Nilai rata-rata untuk variabel (X) adalah 3,68. Nilai rata-rata menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan pegawai termasuk dalam kategori baik pada skala likert. Sementara itu, variabel (Y) menerima nilai rata-rata sebesar 4,20 dan termasuk dalam kategori baik, yang menunjukkan bahwa nilai variabel Y lebih rendah daripada variabel X karena dipengaruhi oleh indikator lain yang belum diteliti.

Selanjutnya, uji validasi menunjukkan bahwa semua data terkait variabel gaya kepemimpinan dan variabel kinerja pegawai dapat dianggap akurat atau valid. Selain itu, uji reliabilitas menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dapat diandalkan karena memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,885 dan nilai Cronbach's Alpha 0,814, keduanya memenuhi syarat nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60.

Variabel Gaya Kepemimpinan memengaruhi variabel Kinerja Pegawai secara signifikan, menurut hasil analisis regresi. Hasil perhitungan yang dilakukan dengan program SPSS 21 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi sebesar 0,000 jauh lebih rendah daripada tingkat signifikansi sebesar 0,05, yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Menurut standar keeratan antara gaya kepemimpinan dan prestasi kerja pegawai Kelurahan Baru, hubungan ini ditunjukkan dengan koefisien regresi sebesar 0,724, dan karena nilai R mendekati angka (1) atau tanda positif, hubungan ini termasuk dalam tipe kuat atau hubungan kuat. Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan di Kantor Kelurahan Baru Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli. Menurut Suwarno & (2019), kepemimpinan yang baik, moralitas, dan penegakan aturan dan aturan organisasi adalah beberapa faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Rahman & Esterina (2018), menambahkan bahwa jika pegawai memiliki pemimpin yang baik, mereka akan lebih

bersemangat untuk bekerja dan lebih bahagia dengan pekerjaan mereka. Sebaliknya, jika pemimpinnya buruk, karyawan tidak akan merasa puas dengan pekerjaan mereka.

KESIMPULAN

Studi ini menemukan bahwa gaya kepemimpinan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor kelurahan baru kecamatan Baolan kabupaten Tolitoli. Gaya kepemimpinan menerima nilai 3,68 (baik), sedangkan kinerja pegawai menerima nilai 4,20 (baik). Lurah memimpin kantor kelurahan baru dengan gaya kepemimpinan demokratis.

DAFTAR PUSTAKA

- Agnesia Ragita. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening di Sekretariat DPRD Kabupaten Batanghari. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu) Volume 11 No.03 Maret 2022*. P-ISSN : 2252-8636, E-ISSN : 2685-9424.
- Harbani Pasolong. 2015. *Kepemimpinan Birokrasi*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Malayu S.P Hasibuan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Remaja Rosdakarya
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Rahman, A., & Esterina, S. M. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *SNIT* 2018, 1(1), 28-34.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Rajawali Pers, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Suwarno, S., & Bramantyo, R. Y. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi. *Transparansi Hukum*, 2(1).
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabet