

ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Fransiska Ekobelawati

Akademi Sekretari Manajemen Indonesia Pontianak (ASMI)

Email : Sischasira06@Gmail.com

ABSTRACT

This research was conducted at Kuburaya High School. The purpose of this study is to examine the application of leadership style, employee performance and the influence of leadership style.

Primary data were obtained by using questionnaires to 76 selected respondents and interviews, as well as secondary data obtained from available libraries. The analytical tool used is descriptive analysis and classical assumption test.

The results show that transformational leadership is a leadership style that is applied in Kuburaya High School Kuburaya. Leadership Style Head applied in Private High School Kuburaya Regency has a real and positive effect on employee performance (teacher).

Keywords: Leadership Style on Employee Performance

PENDAHULUAN

Perkembangan sekolah sebagai organisasi *non profit* bergantung pada beberapa faktor yang menjadi satu kesatuan sistem. Semua personel sekolah yang terdiri dari kepala sekolah, guru, siswa, komite sebagai bentuk perwujudan dari komunitas masyarakat adalah faktor yang memengaruhi proses perkembangan sekolah. Peran pemimpin pendidikan menjadi sangat penting untuk mewujudkan tercapainya tujuan pendidikan.

Pemimpin pendidikan sebagai *top leader* dalam sebuah institusi pendidikan dituntut dapat merumuskan dan mengkomunikasikan visi dan misi yang jelas dalam memajukan pendidikan. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Pendekatan pemimpin terhadap bawahannya tidak terlepas dari gaya kepemimpinan kepala sekolah itu sendiri. Gaya kepemimpinan yang dilakukan, dikondisikan terhadap kinerja pegawai. Yang diperlukan adalah kemampuan pemimpin untuk membaca keadaan dan meresponnya dengan gaya kepemimpinan yang tepat. Pengaruh dari pendekatan gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam suatu pekerjaan sangat penting sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai Sekolah Madania yang lebih baik.

Menurut Robbins (2008) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai serangkaian tujuan. Menurut Yukl (2010), kepemimpinan adalah proses untuk memengaruhi orang lain untuk

memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Hasibuan (2006), kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Siagian (2004), kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain sedemikian rupa, sehingga orang lain mau melakukan kehendak pemimpin, meskipun secara pribadi hal itu tidak disenanginya. Kepemimpinan memegang peranan penting dalam mempengaruhi orang lain agar orang lain tersebut mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Gaya adalah sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus, kekuatan dan kesanggupan untuk berbuat baik. Sedangkan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan 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 pemimpin.

Gaya kepemimpinan adalah berbagai tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Menurut Rivai (2004), gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya.

Menurut Umar (2005), gaya kepemimpinan adalah suatu cara, atau teknik seseorang dalam menjalankan suatu kepemimpinan dan dapat pula diartikan sebagai norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain seperti yang dilihat. Dalam hal ini usaha yang dilakukan adalah persepsi diantara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan yang akan dipengaruhi menjadi sangat penting.

Menurut Mangkunegara (2002), kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kuantitas, yaitu jumlah atau banyaknya pekerjaan yang dihasilkan pegawai dan mutu, yaitu mutu pekerjaan yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan waktu menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Robbins (2010) mengatakan kinerja adalah jawaban atas pertanyaan "apa hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu". Menurut Mangkuprawira (2008) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Rivai (2004), kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Jadi, kinerja pegawai adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

MEDOTE PENELITIAN

Bentuk Penelitian

Metode dalam penelitian ini bersifat penjelasan yang bertujuan untuk memberikan gambaran dan penjelasan secara sistematis mengenai sifat atau karakteristik dari suatu fenomena tertentu melalui pengujian hipotesis, yaitu mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Populasi dan sampel

Obyek penelitian sekaligus populasi yang menjadi responden penelitian ini adalah Guru dan Kepala Sekolah-sekolah kuburaya. Metode yang digunakan dalam pengambilan contoh adalah metode sensus, atau total sampling. Sensus adalah proses investigasi dengan mengamati semua anggota individu yang menyusun populasi penelitian. Jumlah pegawai (guru) yang dijadikan responden adalah 76 orang

Analisis Data

Uji asumsi klasik merupakan uji yang digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan atas asumsi dasar terhadap fungsi regresi linier yang digunakan. (Gujarati, 2001). Penggunaan analisis regresi sebagai model analisis harus memenuhi asumsi klasik sehingga diperoleh estimator linier tidak bias atau akurat.

Asumsi klasik yang diuji dalam penelitian ini guna terpenuhinya estimator yang tidak bias terdiri dari multikolinieritas, heteroskedastisitas, linearitas, normalitas, dan autokorelasi. Analisis data menggunakan alat bantu aplikasi statistik SPSS.

Penggunaan analisis deskriptif ini untuk mengungkap gambaran data empiris secara deskriptif dengan cara menginterpretasikan hasil pengolahan data melalui tabulasi frekuensi serta mengungkap kecenderungan data dilihat dari *mean* atau rata-rata. Hasil analisis deskriptif berguna untuk mendukung interpretasi terhadap hasil analisis dengan teknik analisis regresi (Umar, 2005).

HASIL DAN PEMBAHSAN

Hasil

Uji validitas instrumen yang dilakukan dengan menggunakan uji validitas konstruk. Uji validitas konstruk yaitu menyusun indikator pengukuran operasional berdasarkan kerangka teori konsep yang diukur (Azwar, 2001). Variabel Gaya Kepemimpinan terdiri dari 13 indikator dan kinerja terdiri dari 16 indikator. Masing-masing pertanyaan dari indikator variabel penelitian mempunyai nilai korelasi (*r*-hitung) lebih besar dari 0,361. Berdasarkan nilai korelasi tersebut dapat dinyatakan memenuhi syarat validitas (Azwar, 2001).

Empat sub variabel penelitian untuk gaya kepemimpinan memiliki nilai reliabilitas *alpha Cronbach* sebesar 0,853 untuk reliabilitas *alpha Cronbach* kinerja sebesar 0,920. Semua nilai reliabilitas *alpha Cronbach* yang lebih besar dibandingkan nilai standar yang disyaratkan yaitu 0,700.

Dengan demikian seluruh item pertanyaan pada variabel penelitian dapat dinyatakan

reliable. Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian mempunyai keandalan sebagai alat ukur, diantaranya diukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah (Harrison, dalam Zulganef, 2006)

Uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* test, diperoleh nilai signifikansi masing-masing variabel penelitian lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data pada kedua variabel tersebut dinyatakan normal. Sementara Uji linieritas yang digunakan adalah uji *Mean test for linearity*, semua variabel penelitian memiliki nilai signifikansinya kurang dari 0,05 atau signifikansi pada *Deviation from linearity*-nya $> 0,05$ maka variabel penelitian berhubungan secara linear (Priyatno, 2013).

Hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai korelasi multipe (R) antara variabel Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja (Y) yaitu sebesar 0,538 atau sebesar 53,8% yang artinya Gaya kepemimpinan(X) memiliki hubungan yang kuat dan positif terhadap Kinerja (Y).

Selanjutnya koefisien R square (R²) menunjukkan besarnya nilai variabel Y dipengaruhi oleh X yaitu sebesar 0,280 artinya kinerja guru sebesar 28% dipengaruhi oleh Gaya kepemimpinan(X) sedangkan sisanya sebesar 72% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Uji t digunakan untuk menguji konstanta dari setiap peubah bebas Hal ini berarti bahwa uji t dapat mengetahui, apakah peubah independen secara individu mempunyai pengaruh berarti terhadap peubah dependen. Berdasarkan uji t gaya kepemimpinan yang memiliki nilai nyata kurang dari 0,05 adalah gaya kepemimpinan (X) 0,001. Gaya kepemimpinan inilah yang berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas Kuburaya.

Pembahasan

Kepemimpinan merupakan bagian tidak terpisahkan dalam kehidupan berorganisasi. Banyak gaya kepemimpinan dapat dipilih untuk kemudian diterapkan oleh seorang pemimpin dalam organisasi yang dipimpinya. Sekalipun gaya kepemimpinan transformasional diyakini oleh banyak pihak sebagai salah satu gaya kepemimpinan yang terbaik, namun pelaksanaannya membutuhkan beberapa kondisi, baik dalam diri pemimpin, maupun kondisi organisasinya.

Dari hasil penelitian yang dilakukan, kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang diterapkan di Sekolah Menengah Atas Kabupaten Kuburaya, karena Kepala Sekolah berupaya mentransformasikan nilai-nilai yang dianut oleh bawahan dalam mendukung visi dan tujuan organisasi. Melalui transformasi nilai-nilai tersebut, diharapkan hubungan baik antar anggota organisasi dapat dibangun, sehingga muncul iklim saling percaya diantara anggota organisasi.

Kesimpulan dan saran

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang diterapkan di Sekolah Menengah Atas Kabupaten Kuburaya, karena kepala sekolah berupaya mentransformasikan nilai-nilai yang dianut oleh bawahan untuk mendukung visi dan tujuan organisasi.

Melalui transformasi nilai-nilai tersebut, diharapkan hubungan baik antar pegawai dapat dibangun, sehingga muncul iklim saling percaya di lingkungan kerja. Kinerja pegawai (guru), baik departemen *Primary* maupun *Secondary* di Sekolah Menengah Atas Kabupaten Kuburaya dapat dijelaskan oleh kinerja efektif dan efisien (skor 3,55-4,35), kinerja otoritas dan tanggungjawab (skor 3,88-4,48), kinerja disiplin (skor 4,13-4,55) dan kinerja inisiatif (skor 4,02-4,47).

Keseluruhan penilaian kinerja tersebut berada pada nilai skor rata-rata setuju/baik hingga sangat setuju/baik. Gaya Kepemimpinan Kepala di Sekolah Menengah Atas Kabupaten Kuburaya berpengaruh nyata dan positif terhadap kinerja pegawai (guru).

Untuk mentransformasi nilai-nilai dalam lingkungan kerja oleh pimpinan di Sekolah Menengah Atas Kabupaten Kuburaya, maka perlu dilakukan oleh Kepala Sekolah melalui langkah-langkah tegas, tetapi tetap mengacu pada tujuan yang telah ditentukan, agar tercapainya visi dan misi di Sekolah Menengah Atas Kabupaten Kuburaya tercapai, misalnya sikap menghargai ide-ide baru, cara dan metode baru, praktik-praktik baru yang dilakukan para guru dalam proses kegiatan belajar mengajar di sekolah dan menjalin kemitraan dengan berbagai pihak.

Daftar Pustaka

- Azwar, Saifuddin, 2001, *Reliabilitas dan validitas*, Penerbit Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Janti, S. (2014). *Analisis Validitas Dan Reliabilitas Dengan Skala Likert Terhadap Pengembangan Si/Ti Dalam Penentuan Pengambilan Keputusan*

- Penerapan Strategic Planning Pada Industri Garmen*. Paper presented at the Prosiding Seminar Nasional Aplikasi Sains dan Teknologi (SNAST).
- Mangkunegara, A. P. (2002). *Pengembangan dan Perencanaan SDM*: Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkuprawira, S. (2008). *Horison Bisnis, Manajemen dan SDM*: IPB Press, Bogor.
- Priyatno, D. (2013). Analisis korelasi, regresi dan multivariate dengan SPSS. *Yogyakarta: Gava Media*.
- Rivai, V. (2004). *Kiat memimpin dalam abad ke-21*: PT RajaGrafindo Persada.
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 13(1), 40-45.
- Robbins, S. P., DeCenzo, D. A., & Coulter, M. K. (2008). *Fundamentals of management: Essential concepts and applications*: Pearson Prentice Hall Upper Saddle River, NJ.
- Robbins, S. P., Judge, T., & Campbell, T. T. (2010). *Organizational behaviour*: Financial Times Prentice Hall.
- Umar, H. (2000). *Metodologi Penelitian*. Gramedia Pustaka Umum, Jakarta.
- Umar, M. (2005). Legal Issues in the Management of Nigeria's Production Sharing Contracts from a Study of the Nigerian National Petroleum Corporation's (National Petroleum Management Services') Perspective. *Oil, Gas & Energy Law Journal (OGEL)*, 3(1).
- Walther, U., Siagian, I., Walther, S., Reichl, F., & Hicel, R. (2004). Antioxidative vitamins decrease cytotoxicity of HEMA and TEGDMA in cultured cell lines. *Archives of oral biology*, 49(2), 125-131.
- Yukl, G., & Mahsud, R. (2010). Why flexible and adaptive leadership is essential. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 62(2), 81.