

Relationship Of Leadership Style To Performance Of Parepare Regional Secretariat Employees

Jeni Ayu Lestari¹, Zulfah², Nurhikmah³

¹²³IAIN Parepare



Correspondence Email:
jeniayulestari@gmail.com

Keywords: **Leadership,**
Leadership Style,
Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini membahas tentang hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan sekretaris Daerah Kota Parepare, kinerja pegawai, serta hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Jumlah populasi 146 pegawai dengan jumlah besaran sampel yang telah dihitung menggunakan rumus slovin sebanyak 60 pegawai. Instrument pengumpulan data menggunakan angket atau kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji korelasi product moment. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) gaya kepemimpinan sekretaris Daerah Kota Parepare termasuk dalam gaya kepemimpinan demokratis karena pada indikator gaya kepemimpinan demokratis memperoleh nilai rata-rata yaitu 22,6 dengan nilai interval 15-58 dengan kategori pernyataan positif. (2) kinerja pegawai sekretariat Daerah Kota Parepare secara keseluruhan tergolong baik sekali dengan persentase 81,82%. (3) terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai sekretariat Daerah Kota Parepare berdasarkan hasil rhitung $0,407 \geq rtabel 0,254$ dengan taraf signifikansi 5%, sehingga dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Abstract

This study discusses the relationship between leadership style and employee performance. The purpose of this study was to determine the leadership style of the regional secretariat of the City of Parepare, employee performance, and the relationship between leadership style and the performance of the employees of the Regional Secretariat of the City of Parepare. This type of research is quantitative research. The total population is 146 employees with a total sample size that has been calculated using the slovin formula of 60 employees. The data collection instrument uses a questionnaire or a questionnaire. The data analysis technique used is the product moment correlation test. The results showed that: (1) the leadership style of the Regional Secretary of the City of Parepare is included in the democratic leadership style because the

democratic leadership style indicator obtains an average value of 22.6 with an interval value of 15-58 with a positive statement category. (2) the performance of the regional secretariat employees of the City of Parepare as a whole is very good with a percentage of 81.82%. (3) there is a relationship between leadership style and the performance of regional secretariat employees of the City of Parepare based on the results of rcount $0.407 \geq rtable 0.254$ with a significance level of 5%, so that it can be stated that H0 is rejected and Ha is accepted

PENDAHULUAN

Gaya kepemimpinan sangat berkaitan dengan norma perilaku pada diri seseorang saat mempengaruhi perilaku orang lain. Tipe dan gaya kepemimpinan memiliki berbagai macam variannya, sehingga diperlukan ada kajian teoritis yang membahas tentang tipe dan gaya kepemimpinan (Mattayang, 2019). Setiap pemimpin memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para bawahannya, perilaku tersebut disebut gaya kepemimpinan. Apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh para pimpinan semakin tepat maupun semakin baik, maka kinerja karyawan cenderung semakin baik pula.

Era modern seperti sekarang ini, gaya seorang pemimpin sebuah organisasi akan memberi pengaruh terhadap kondisi pegawainya. Pelaksanaan kebijakan organisasi akan berjalan dengan baik jika pegawai bekerja dibawah kepemimpinan yang mampu memberikan pengarahan dengan jelas dan tepat. Gaya kepemimpinan yang tepat, akan memberi kemungkinan yang besar terhadap penciptaan kinerja pegawai yang optimal (Siti Nur Aisah, 2020).

Kinerja pada pegawai atau karyawan adalah faktor penting pada organisasi, karena kinerja pegawai akan mencerminkan kinerja sebuah organisasi (Ardhani & Ratnasari, 2019). Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan melalui berbagai cara. Selain beberapa program seperti pendidikan dan pelatihan, karyawan juga mampu mengalami peningkatan kinerja jika memiliki pimpinan yang berkapasitas. Pimpinan suatu organisasi tidak hanya berperan penting menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, tapi juga mampu memotivasi pegawai dalam meningkatkan potensinya masing-masing.

Beberapa penelitian terdahulu mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Batubara, 2020), (Depitra & Soegoto, 2018), (Rahman & Esterina, 2018). Namun, terdapat juga beberapa penelitian yang memperoleh hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negative terhadap kinerja pegawai (Sugiono et al., 2021), (Hendriyaldi, 2019). Perbedaan hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan pada beberapa organisasi memiliki perbedaan dalam menciptakan kinerja pegawai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare.

LANDASAN TEORETIS

Kepemimpinan Dalam Islam

Kepemimpinan berhubungan dalam mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan pihak lain untuk menerima pengaruh dan menjalankannya dalam rangka membantu pencapaian tujuan tertentu (Kurniawan et al., 2020). Pada konteks kepemimpinan Islam, kepemimpinan merupakan khilafah, imamah, imaroh yang mempunyai makna daya memimpin atau kualitas seorang pemimpin atau tindakan dalam memimpin. Secara sederhana, kepemimpinan dapat dimaknai sebagai suatu kemampuan untuk mengajak orang lain agar mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan (Yomungga, 2015).

Kepemimpinan dalam pengertian umum adalah suatu proses ketika seseorang memimpin (*directs*), membimbing (*guides*), memengaruhi (*influences*) atau mengontrol (*controls*) pikiran, perasaan, atau tingkah laku orang lain. Jadi kepemimpinan merupakan tindakan atau perbuatan seseorang yang menyebabkan seseorang atau kelompok lain menjadi bergerak kearah tujuan-tujuan tertentu (Kayo, 2005).

Setiap kepemimpinan menerapkan metode dalam pelaksanaan organisasi. Beberapa metode dalam kepemimpinan yaitu (Kartini, 2014) :

1. Memberi Perintah

Perintah itu timbul dari situasi formal dan relasi kerja Perintah adalah fakta fungisional pada organisasi, kedinasan atau jawatan pemerintah dan swasta, berbentuk instruksi, komando, peraturan tata tertib, standar praktik atau perilaku yang harus dipatuhi. Perintah biasanya sudah tercakup dalam tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh setiap individu anggota kelompok.

2. Memberikan celaan dan pujiyan.

Celaan harus diberikan secara objektif dan tidak disertai emosi-emosi yang negatif (benci, dendam, curiga). Celaan itu sebaiknya berupa teguran dan dilakukan secara rahasia, tidak secara terbuka di muka banyak orang.

3. Memupuk tingkah laku pribadi pemimpin yang benar

Pemimpin harus bersifat objektif dan jujur. Ia harus menjauhkan diri dari rasa pilih kasih karena hal ini bisa menurunkan moral anggota-anggota lainnya, menumbuhkan keraguan, kemuakan serta kecemburuhan sosial. Hal ini pada akhirnya akan mengurangi respek anggota pada pemimpin.

4. Menciptakan disiplin diri dan disiplin kelompok

Disiplin kelompok bisa berhasil bila pemimpin bersikap arif bijaksana, memberikan teladan, berdisiplin

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang dibuat oleh pemimpin untuk mempengaruhi agar bawahannya dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai dengan maksimal. Beberapa gaya kepemimpinan yang populer meliputi gaya kepemimpinan demokratis; gaya kepemimpinan delegatif; gaya kepemimpinan birokratis; gaya kepemimpinan laissez faire; gaya kepemimpinan otoriter/ authoritarian; gaya kepemimpinan karismatik; gaya kepemimpinan diplomatis; gaya kepemimpinan moralis; gaya kepemimpinan administratif; gaya kepemimpinan analitis (analytical); gaya kepemimpinan entrepreneur; gaya kepemimpinan visioner; gaya kepemimpinan situasional; dan kepemimpinan militeristik.

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Kinerja pegawai akan berimplikasi pada pencapaian tujuan organisasi. Seorang pegawai dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila mampu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik.

Kinerja pegawai memiliki indikator yang dijadikan sebagai acuan dalam penentuannya. Indikator ini akan menentukan banyak hal. Misalnya bahwa kinerja pegawai akan menentukan kepuasan konsumen jika memiliki pelayanan yang prima (Hasan & Hamid, 2021), atau kinerja seorang pegawai akan menciptakan pencapaian yang maksimal sesuai dengan tujuan organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan dalam pencapaian kinerja diantaranya adalah faktor kemampuan yang dimiliki pegawai tersebut dan motivasi. Selain itu, faktor yang secara umum mempengaruhi kinerja seorang pegawai terdiri atas faktor internal dan faktor eksternal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian korelasi dengan jenis penelitian kuantitatif. penelitian korelasi merupakan teknik analisis statistik yang menguji ada atau tidak adanya hubungan antara dua variabel atau lebih (Badri, 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Parepare yang berjumlah 146 orang. Penentuan sampel menggunakan rumus slovin, total sampel pada penelitian ini adalah 60 pegawai.

Teknik dan instrument penelitian yang digunakan dalam mengumpulkan data pada penelitian ini menggunakan angket/kuesioner. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala *likert*, yaitu skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang, tentang suatu objek atau

fenomena tertentu (Syofian, 2014). Teknik analisis data menggunakan uji validitas dan realibilitas, analisis regresi sederhana dengan bantuan software SPSS Versi 21.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi product moment. korelasi product moment dicari untuk menguji hipotesis dengan melihat seberapa besar hubungan antara gaya kepemimpinan (X) dengan kinerja pegawai (Y). Berikut hasil uji korelasi product moment:

Tabel 1. Correlations

		Gaya Kepemimpinan	Kinerja Pegawai
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.407**
	Sig. (1-tailed)		.001
	N	60	60
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.407**	1
	Sig. (1-tailed)	.001	
	N	60	60

Jika r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} , maka H_a diterima H_0 ditolak. Tetapi sebaliknya, apabila r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} , maka H_0 diterima H_a ditolak. Berdasarkan hasil pada tabel 1, diperoleh $r_{hitung} = 0,407 \geq r_{tabel} = 0,254$ pada taraf signifikan 5%, sehingga dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil yang ditemukan terdapat korelasi positif yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kota Parepare.

Koefisien korelasi juga digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap Y. Berikut disajikan tabel koefisien korelasi:

Tabel 2. Model Summary^b

Mo del	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.407 ^a	.165	.151	5.496

a. Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Berdasarkan tabel 2, ditampilkan nilai R sebesar 0,407 dan koefisien determinasi (R_{square}) sebesar 0,165. Hal ini menunjukkan pengertian bahwa hasil kinerja pegawai dipengaruhi sebesar 16,5% oleh gaya kepemimpinan, sedangkan sisanya 83,5% disebabkan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Gaya kepemimpinan sekretaris Daerah Kota Parepare termasuk dalam gaya kepemimpinan demokratis. Gaya kepemimpinan ini memengaruhi kinerja pegawai yang nampak pada hasil analisis data yang diperoleh yang menunjukkan terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai. Kondisi ini sebaiknya terus dipertahankan dan jika perlu dilakukan peningkatan pada aspek-aspek lain sehingga kinerja pegawai dapat lebih meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardhani, J., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Batam. *JURNAL DIMENSI*. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2179>
- Badri, S. (2012). Metode statistika untuk penelitian kuantitatif. In Yogyakarta: Penerbit Ombak.
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT INALUM (Persero). *LIABILITIES (JURNAL PENDIDIKAN AKUNTANSI)*. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v3i1.4581>
- Depitra, P. S., & Soegoto, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah UNIKOM*. <https://doi.org/10.34010/miu.v16i2.1361>
- Hasan, A., & Hamid, N. A. (2021). Analisis Persepsi Harga, Suasana Cafe Dan

- Pelayanan Terhadap Loyalitas Pelanggan Pada Zero Cafe Makassar. *Jurnal Ilmiah Manajemen "E M O R,"* 4(2), 271. <https://doi.org/10.32529/jim.v4i2.762>
- Hendriyaldi, H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Pangkalan Jambu Kabupaten Merangin. *Jurnal Benefita.* <https://doi.org/10.22216/jbe.v1i1.3442>
- Kartini, K. (2014). Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?, cet. In *Ke-20 (Jakarta: Rajawali Pers, 2014).*
- Kayo, K. P. (2005). Kepemimpinan Islam dan dakwah. In *Jakarta: Amzah.*
- Kurniawan, K., Putra, D. N., Zikri, A., & Mukhtar AH, N. (2020). Konsep Kepemimpinan Dalam Islam. *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam.* <https://doi.org/10.15548/p-prokurasi.v2i1.2244>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (11th ed.). Remaja Rosdakarya.
- Mattayang, B. (2019). Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis. *JEMMA | Journal of Economic, Management and Accounting.* <https://doi.org/10.35914/jemma.v2i2.247>
- Rahman, A., & Esterina, S. M. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Snit 2018.*
- Siti Nur Aisah. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Business.* <https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2.100>
- Sugiono, E., Darmadi, D., & Efendi, S. (2021). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Pusdatin Kementeran RI. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS INDONESIA.* <https://doi.org/10.32528/jmbi.v7i2.5599>
- Syofian, S. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual dan SPSS. In *Jakarta: Kencana Prenada Media Group.*
- Tim Penyusun. (2013). *Pedoman Penelitian Karya Ilmiah (Makalah dan Skripsi).* STAIN Parepare.
- Yomungga, M. (2015). *Pengantar Bisnis.* Perdana Publishing.