

## GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KOMISI PEMILIHAN UMUM (KPU) KOTA PONTIANAK

Oleh :

**Yudistira**  
NIM.E.21109087

Program Studi Ilmu Administrasi Negara FISIP UNTAN  
Email : [yds.yudistira@gmail.com](mailto:yds.yudistira@gmail.com)

### Abstrak

Judul ini adalah Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Pontianak. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor KPU Kota Pontianak. Melalui uji statistik regresi linear sederhana dengan menggunakan sampel jenuh dimana jumlah sampel kurang dari 30 orang, yaitu 13 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada koefisien korelasi (R) sebesar 0.664 dan R Square sebesar 0.441 yang artinya signifikan sangat kuat dan ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Untuk uji t diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.994 dengan nilai probabilitas (sig) = 0.013. Nilai sig. lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau  $0.013 < 0.05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.  $t_{tabel}$  sebesar 2.201 dengan df penyebut = 11 dan df pembilang = 1, maka  $t_{hitung}$  (2.994) >  $t_{tabel}$  (2.201), berarti gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Kesimpulan dari penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dinilai dengan indikator gaya kepemimpinan demokrasi, gaya kepemimpinan otoriter, dan gaya kepemimpinan bebas berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai yang dinilai dengan indikator kualitas kerja, kreatifitas kerja, dan ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan. Namun, tidak hanya faktor ini, melainkan ada banyak hal yang dapat menjadi faktor untuk mengukur prestasi kerja pegawai.

Kata kunci : gaya kepemimpinan dan prestasi kerja pegawai.

### Abstreat

*This title is a Leadership Style Influence Job Performance Against Employees In The General Election Commission ( KPU ) Pontianak . The purpose of this study is to investigate and analyze the influence of leadership styles on work performance of employees in the Commission 's Office of Pontianak . Through simple linear regression statistical tests using saturated samples where the number of samples is less than 30 persons , ie 13 people . The results showed that there is a correlation coefficient ( R ) of 0664 and the R Square of 0.441 , which means there is very strong and significant effect of variable X to variable Y. For t test obtained tcount 2,994 with a probability value ( sig ) = 0.013 . Sig . smaller than the value of the probability 0:05 or 0.013 > 0.05 , then  $H_o$  is rejected and  $H_a$  accepted . ttable 2201 with denominator df = 11 and df numerator = 1 , then t count ( 2,994 ) > t table ( 2.201 ) , meaning a significant effect of leadership style on work performance of employees. The conclusion of this study is the leadership style leadership styles assessed by indicators of democracy , authoritarian leadership style , and leadership style affect free employee performance as measured by indicators of quality of work , creativity, work , and timeliness of completing the work . However , not only these factors , but there are many things that can be a factor to measure employee performance .*

*Keywords: leadership style and employee job performance.*

## PENDAHULUAN

Komisi Pemilihan Umum (KPU) adalah salah satu institusi pemerintahan yang bersifat independen nonpartisan dan berdiri sendiri tanpa adanya campur tangan dari pihak-pihak lainnya. KPU terbentuk setelah diterbitkan-nya Keppres No. 70 tahun 2001 pada bulan Juni tahun 2001 dan amandemen ketiga Undang-Undang Dasar 1945 pasal 22 E pada bulan November tahun 2001. Wilayah kerja KPU meliputi seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia, KPU bersifat vertikal dengan hierarki sesuai tingkatan dan kedudukannya.

Dalam menjalankan tugasnya KPU bekerja secara berkesinambungan dengan pihak-pihak yang berkompeten khususnya dalam hal ini adalah Pemerintah yang artinya ada keterkaitan hubungan kerja antara KPU yang berkedudukan di wilayah kerjanya dengan Pemerintahan Daerah setempat baik langsung maupun tidak langsung, oleh sebabnya hingga sampai saat ini KPU khususnya KPU Kota Pontianak masih terdapat Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diperbantukan dari Pemerintah Kota Pontianak untuk memberikan dukungan kerja-kerja administratif di KPU Kota Pontianak.

Untuk menunjang kegiatan KPU, dibentuk kesekretariatan. Sekretariat adalah sebuah badan pemerintahan untuk menunjang pelaksanaan tugas dan kewenangan KPU. Dalam melaksanakan tugasnya, secara teknis ope-rasional bertanggung jawab kepada KPU dan secara teknis administratif bertanggung jawab kepada Pemerintah.

Sekilas pandang terlihat ada dualisme kepemimpinan tubuh KPU terdapat dua badan, namun sesungguhnya merupakan satu kesatuan (entitas) institusional. Dua badan yang dimaksud adalah komisioner yang dipilih dan diseleksi dari orang-orang yang memiliki integritas, kemampuan dan mana-jemen kepemiluan secara baik dan Sekretariat KPU yang terdiri dari Pegawai Negeri dengan kemampuan khusus yang membantu pelaksanaan pekerjaan operasional, teknis dan administratif.

Oleh sebab itu, untuk mereduksi pemahaman tentang dualisme kepemimpinan tersebut diperlukan penyatuan persepsi yang bisa mengakomodir

pemahaman dan kepentingan-kepentingan lainnya secara berkesinambungan tanpa melangkahi ketentuan dan peraturan yang ada atau dengan kata lain dibutuhkan pemimpin yang tanggap dan cerdas dengan gaya kepemimpinan yang bisa diterima pada internal KPU Kota Pontianak.

Masalah penelitian difokuskan pada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai di lingkungan KPU Kota Pontianak. Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Negeri yang diperbantukan pemerintah kota (badan kesekretarian) di KPU Kota Pontianak. Sesuai dengan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, bahwa tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah : a) Untuk mengetahui gaya kepemimpinan di KPU Kota Pontianak, b) Untuk mengetahui tingkat prestasi kerja pegawai di KPU Kota Pontianak, dan c) Untuk mengetahui apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai di KPU Kota Pontianak.

## KAJIAN TEORI

Menurut White & Lippit dalam Harbani (2008) gaya kepemimpinan terdiri dari 3 macam yaitu : 1) Gaya kepemimpinan Otokratis (Otoriter). Dalam tipe ini, pemimpin menentukan sendiri "policy" dan dalam rencana untuk kelompoknya, membuat keputusan-keputusan sendiri namun mendapatkan tanggung jawab penuh. Bawahan harus patuh dan mengikuti perintahnya, jadi pemimpin tersebut menentukan atau mendiktekan aktivitas dari anggotanya. Pemimpin otokratis biasanya merasa bahwa mereka mengetahui apa yang mereka inginkan dan cenderung mengekspresikan kebutuhan-kebutuhan tersebut dalam bentuk perintah-perintah langsung kepada bawahan. Dalam kepemimpinan otokrasi terjadi adanya keketatan dalam pengawasan, sehingga sukar bagi bawahan dalam memuaskan kebutuhan egoistisnya. 2) Gaya kepemimpinan Demokrasi (Demokratis). Dalam gaya ini pemimpin sering mengadakan konsultasi dengan mengikuti bawahannya dan aktif dalam menentukan rencana kerja yang berhubungan dengan kelompok. Disini pemimpin seperti moderator atau koordinator dan tidak memegang peranan seperti pada

kepemimpinan otoriter. Partisipan digunakan dalam kondisi yang tepat akan menjadikan hal yang efektif. Maksudnya supaya dapat memberikan kesempatan pada bawahannya untuk mengisi atau memperoleh kebutuhan egoistisnya dan memotivasi bawahan dalam menyelesaikan tugasnya untuk meningkatkan produktivitasnya pada pemimpin demokratis, sering mendorong bawahan untuk ikut ambil bagian dalam hal tujuan-tujuan dan metode-metode serta menyokong ide-ide dan saran-saran. Disini pemimpin mencoba mengutamakan "human relation" (hubungan antar manusia) yang baik dan mengerjakan secara lancar. 3) Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire* (Bebas). Yaitu gaya kepemimpinan kendali bebas. Pendekatan ini bukan berarti tidak adanya sama sekali pimpinan. Gaya ini berasumsi bahwa suatu tugas disajikan kepada kelompok yang biasanya menentukan teknik-teknik mereka sendiri guna mencapai tujuan tersebut dalam rangka mencapai sasaran-sasaran dan kebijakan organisasi. Kepemimpinan pada tipe ini melaksanakan perannya atas dasar aktivitas kelompok dan pimpinan kurang mengadakan pengontrolan terhadap bawahannya. Pada tipe ini pemimpin akan meletakkan tanggung jawab keputusan sepenuhnya kepada para bawahannya, pemimpin akan sedikit saja atau hampir tidak sama sekali memberikan pengarahan. Pemimpin pada gaya ini sifatnya positif dan seolah-olah tidak mampu memberikan pengaruh kepada bawahannya.

Adapun penelitian terdahulu yang meneliti tentang tipe gaya kepemimpinan, antara lain Domingos Pedro Dos Santos (2012). Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan ( $t_{hitung} = 4.652 > t_{tabel} = 2.0195$ ), nilai koefisien regresi (B) sebesar 0.508, pengaruh variabel gaya kepemimpinan bersifat positif terhadap prestasi kerja karyawan. Apabila semakin tinggi gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan, maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan. Ada pengaruh yang signifikan juga antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan ( $t_{hitung} = 3.246 > t_{tabel} = 2.0195$ ), nilai koefisien regresi (B) sebesar 0.349. Pengaruh variabel disiplin kerja

bersifat positif terhadap prestasi kerja karyawan, dengan demikian semakin baik disiplin kerja, maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan. Dan ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan ( $F_{hitung} = v 17.017 > F_{tabel} = 3.2257$ ). Pengaruh kedua variabel tersebut bersifat positif terhadap prestasi kerja karyawan, dengan demikian semakin tinggi gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, maka semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan.

### METODE PENELITIAN

Paradigma penelitian yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. yang menggambarkan fenomena dengan menganalisa variabel gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai dan dilakukan dengan metode sensus sampling kepada 13 orang pegawai negeri yang bekerja di lingkungan KPU Kota Pontianak.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain : 1) Kuesioner. Teknik ini dilakukan dengan cara penyebaran pada seluruh responden yang terdiri dari 15 butir pertanyaan gaya kepemimpinan dan 10 butir pertanyaan prestasi kerja pegawai negeri sipil yang bekerja di KPU Kota Pontianak. Skala angket menggunakan skala likert yang disusun dalam tabel-tabel isi dengan 5 (lima) opsi jawaban. Menurut Sudjana (2000:79), interpretasi nilai rata-rata (mean) tanggapan responden dinilai dengan kategori nilai yang ditunjukkan oleh nilai mean variabel : 1.00-1.79 (sangat tidak baik), 1.80-2.59 (tidak baik), 2.60-3.39 (kurang baik), 3.40-4.19 (baik), dan 4.20-5.00 (sangat baik). 2) Wawancara, yaitu melakukan tanya jawab kepada responden yakni pegawai negeri untuk memperjelas informasi yang lebih jelas tentang gaya kepemimpinan dan prestasi kerja di lingkungan KPU Kota Pontianak. 3) Observasi, yaitu mengamati langsung di lapangan dan membahas mengenai perilaku gaya kepemimpinan dan prestasi kerja pegawai di lingkungan KPU Kota Pontianak.

Teknik pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik keabsahan data, antara lain : 1) Teknik Validitas Data. Teknik pengujian validitas

dan reliabilitas instrumen terdapat 3 teknik untuk mengujinya yaitu validitas konstruksi, pengujian validitas isi, pengujian validitas eksternal. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. (Sugiyono, 2010:141). 2) Teknik Reliabilitas data. Menurut Sugiyono (2010:147) teknik reliabilitas data dapat dibagi menjadi 2, yaitu : pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan test-retest (*stability*), equivalent, dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas instrumen dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan teknik tertentu.

## **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRESTASI KERJA PADA KOMISI PEMILIHAN UMUM (KPU) KOTA PONTIANAK**

### **1. Variabel (X) Gaya Kepemimpinan di KPU Kota Pontianak**

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis uraikan dalam bentuk penjelasan item pertanyaan mengenai gaya kepemimpinan demokratis yang sesuai dengan jawaban responden pada koesioner yang telah dibagikan kepada karyawan kantor Komisi Pemilihan Umum Kota Pontianak, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap gaya kepemimpinan demokratis di KPU Kota Pontianak sangat baik. Hal tersebut didukung dari total nilai mean sebesar 4.38. Untuk hasil penelitian yang penulis uraikan dalam bentuk penjelasan item pertanyaan mengenai gaya kepemimpinan otoriter yang sesuai dengan jawaban responden pada koesioner yang telah dibagikan kepada karyawan kantor Komisi Pemilihan Umum Kota Pontianak, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap gaya kepemimpinan otoriter di KPU Kota Pontianak sangat tidak baik. Hal tersebut didukung dari total nilai mean sebesar 1.72. Sedangkan hasil penelitian yang penulis uraikan dalam bentuk penjelasan item pertanyaan mengenai gaya kepemimpinan bebas yang sesuai dengan jawaban responden pada koesioner yang telah

dibagikan kepada karyawan kantor Komisi Pemilihan Umum Kota Pontianak, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap gaya kepemimpinan bebas di KPU Kota Pontianak sangat tidak baik. Hal tersebut didukung dari total nilai mean sebesar 1.78.

### **2. Variabel (Y) Prestasi Kerja di KPU Kota Pontianak**

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis uraikan dalam bentuk penjelasan item pertanyaan mengenai kualitas kerja yang sesuai dengan jawaban responden pada koesioner yang telah dibagikan kepada karyawan kantor Komisi Pemilihan Umum Kota Pontianak, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap kualitas kerja di KPU Kota Pontianak baik. Hal tersebut didukung dari total nilai mean sebesar 3.73 yang dipengaruhi oleh variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan demokrasi. Untuk hasil penelitian yang penulis uraikan dalam bentuk penjelasan item pertanyaan mengenai kreatifitas kerja yang sesuai dengan jawaban responden pada koesioner yang telah dibagikan kepada karyawan kantor Komisi Pemilihan Umum Kota Pontianak, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap kreatifitas kerja di KPU Kota Pontianak baik. Hal tersebut didukung dari total nilai mean sebesar 3.53 yang dipengaruhi oleh variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan demokrasi. Sedangkan hasil penelitian yang penulis uraikan dalam bentuk penjelasan item pertanyaan mengenai ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan jawaban responden kepada koesioner yang telah dibagikan terhadap karyawan kantor Komisi Pemilihan Umum Kota Pontianak, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan di KPU Kota Pontianak baik. Hal tersebut didukung dari total nilai mean sebesar 3.82 yang dipengaruhi oleh variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan demokrasi.

### **PENUTUP**

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa dari hasil analisa data, tipe gaya kepemimpinan demokratis menunjukkan hasil yang sangat baik di kantor Sekretariat

KPU Kota Pontianak dibandingkan dengan tipe gaya kepemimpinan otoriter dan bebas dengan nilai mean variabel 4.38. Hal ini menunjukkan bahwa tipe gaya kepemimpinan demokratis cocok atau sesuai digunakan pada kantor Sekretariat KPU Kota Pontianak.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Duwi Priyanto. 2012. *Belajar Cepat Olah Data Sattistik Dengan SPSS*. Yogyakarta : Andy.
- Harbani, Pasolong. 2008. *Kepemimpinan Birokrasi*, Bandung : CV.Afabeta.
- Keppres No. 70 Tahun 2001. Tentang Komisi Pemilihan Umum.
- Pasolong, Harbani. 2008. *Teori Administrasi Publik*. Bandung : Alfabeta.
- Sudjana. 2000. *Metode Statistik*. Bandung : Tarsito.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R & D*. Bandung : Alfabeta.





LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH/PUBLIKASI  
KARYA ILMIAH UNTUK JURNAL ELEKTRONIK MAHASISWA

Sebagai sivitas akademika Universitas Tanjungpura, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama Lengkap : YUDISTIRA  
NIM / Periode lulus : E 21109087 / 2014  
Fakultas/Jurusan : FISIPOL / IAN  
E-mail address/HP : Yds.judistira@gmail.com

demi pengembangan ilmu pengetahuan dan pemenuhan syarat administratif kelulusan mahasiswa (S1), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa.....\*) pada Program Studi.....IAN..... Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul \*\*) :

Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai  
pada Komisi pemilihan umum (KPU)  
Kota Pontianak

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, Pengelola Jurnal berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain) :

- secara *fulltext*  
 *content* artikel sesuai dengan standar penulisan jurnal yang berlaku.

untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Pengelola Jurnal, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Mengetahui/disetujui  
Pengelola Jurnal .....

NIP.

Dibuat di : Pontianak  
Pada tanggal : 16.07.2014

( YUDISTIRA )  
nama terang dan tanda tangan mhs

catatan:

\*tulis nama jurnal sesuai prodi masing-masing  
(Publika/Governance/Aspirasi/Sociodev/Sosiologique)

setelah mendapat persetujuan dari Pengelola Jurnal, berkas ini harus di scan dalam format PDF dan dilampirkan pada step4 upload supplementary sesuai proses unggah penyerahan berkas (submission author).