

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR IMIGRASI KELAS I PONTIANAK

Oleh :

DEBBINGGU RADIFAN^{1*}

E1012151057

Dedi Kusnadi², Abdul Rahim²

*Email : bayoe@student.untan.ac.id

1. Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Pontianak.
2. Dosen Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Pontianak.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan yang terdiri dari gaya kepemimpinan direktif, suportif dan partisipatif terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I Pontianak. Serta untuk mengetahui gaya kepemimpinan apa yang digunakan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini dilaksanakan pada lingkup Kantor Imigrasi Kelas I Pontianak, dengan sampel sebanyak 61 orang pegawai yang diambil secara *purposive sampling*. Analisis data yang digunakan adalah secara deskriptif untuk menjelaskan data penelitian dan deskripsi penelitian. Uji instrument penelitian yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan untuk menganalisis data kuantitatif menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa dari hasil analisis regresi nampak bahwa gaya kepemimpinan (direktif, suportif dan partisipatif) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan dari hasil pengujian pengukuran menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I Pontianak adalah gaya kepemimpinan suportif (X₂), karena mempunyai nilai koefisien regresi terbesar serta memiliki nilai signifikan yang terkecil dari variabel yang lain.

Kata kunci : Kepemimpinan, gaya kepemimpinan *directive*, gaya kepemimpinan *supportif*, gaya kepemimpinan *partisipatif*, kinerja pegawai.

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Penelitian

Kantor Imigrasi Kelas I Pontianak merupakan salah satu unit pelaksana teknis keimigrasian yang berada di jajaran Kementerian Hukum dan HAM yang bertanggung jawab langsung kepada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kalimantan Barat. Keimigrasian merupakan bagian dari penyelenggaraan administrasi negara, dalam rangka melaksanakan tugas pemerintah dan tugas pembangunan. Peran imigrasi sangat penting mengingat pelaksanaan dan pelayanan keimigrasian yang menyangkut Warga Negara Indonesia (WNI) maupun Warga Negara Asing (WNA) dari berbagai negara-negara didunia. Imigrasi mempunyai peranan penting dan strategis terutama dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya (tupoksi) yaitu sebagai institusi yang melaksanakan pelayanan baik langsung maupun tidak langsung terhadap para pemohon keimigrasian seperti dokumen perjalanan yaitu Surat Perjalanan Republik Indonesia dan Surat Perjalanan Laksana Paspor; fasilitas keimigrasian pada warga negara asing yaitu pemberian visa, izin tinggal dan status keimigrasian; penyidikan dan penindakan keimigrasian; dan sistem teknologi keimigrasian.

Dalam pelaksanaan tugasnya, Kantor Imigrasi Kelas I Pontianak juga tak luput dari kendala yang dihadapinya diantaranya adalah SDM yang kurang optimal. Masalah lain yang mungkin dirasakan oleh pemohon pelayanan ialah tidak tepatnya waktu pelayanan seperti jam pelayanan seharusnya dimulai pada jam 08.00 pagi selalu mundur dari itu yang kadang pemohon harus menunggu hingga 20 sampai 45 menit untuk mendapat pelayanan, dan sering ditemukan petugas pelayanan belum berada di loketnya setelah usai istirahat jam makan siang. Para pemohon juga mengeluhkan tentang singkatnya jam pelayanan yang seringnya para pemohon diminta melakukan pemasukkan berkas keesokkan harinya dikarenakan banyak hal, maksudnya ; waktu pelayanan yang harusnya dimulai jam 08.00 selalu mundur jadi dari banyak para pemohon yang ingin mengajukan berkasnya hanya sedikit yang bisa diproses, juga jam istirahat yang tidak tentu yang harusnya sudah mulai pelayanan Kembali pada jam 01.00 siang selalu molor dan seringnya tidak ditemukan petugas pada loketnya ini membuat para pemohon geram dan pada saat loket dibuka masyarakat diinformasikan agar melakukan pemasukkan berkas keesokkan harinya. Hal ini harusnya dapat dihindari dikarenakan

hal-hal teknis tersebut dapat mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan.

Berdasarkan prinsip pelayanan sebagaimana telah ditetapkan dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor KEP/25/M.PAN/2004, yang kemudian dikembangkan menjadi 14 unsur yang relevan, valid, dan reliable, sebagai unsur minimal yang harus ada untuk dasar pengukuran indeks kepuasan masyarakat adalah sebagai berikut:

1. Prosedur pelayanan, yaitu kemudahan tahapan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dilihat dari sisi kesederhanaan alur pelayanan;
2. Persyaratan pelayanan, yaitu persyaratan teknis dan administratif yang diperlukan untuk mendapatkan pelayanan sesuai dengan jenis pelayanannya;
3. Kejelasan petugas pelayanan, yaitu keberadaan dan kepastian petugas yang memberikan pelayanan (nama, jabatan serta kewenangan dan tanggung jawabnya);
4. Kedisiplinan petugas pelayanan, yaitu kesungguhan petugas dalam memberikan pelayanan terutama terhadap konsistensi waktu kerja sesuai ketentuan yang berlaku;
5. Tanggungjawab petugas pelayanan, yaitu kejelasan wewenang dan tanggung jawab petugas dalam penyelenggaraan dan penyelesaian pelayanan;
6. Kemampuan petugas pelayanan, yaitu tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki petugas dalam memberikan/menyelesaikan pelayanan kepada masyarakat;
7. Kecepatan pelayanan, yaitu target waktu pelayanan dapat diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan oleh unit penyelenggara pelayanan;
8. Keadilan mendapatkan pelayanan, yaitu pelaksanaan pelayanan dengan tidak membedakan golongan/status masyarakat yang dilayani;
9. Kesopanan dan keramahan petugas, yaitu sikap dan perilaku petugas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat secara sopan dan ramah serta saling menghargai dan menghormati;
10. Kewajaran biaya pelayanan, yaitu keterjangkauan masyarakat terhadap besarnya biaya yang ditetapkan oleh unit pelayanan;
11. Kepastian biaya pelayanan, yaitu kesesuaian antara biaya yang dibayarkan dengan biaya yang telah ditetapkan;

12. Kepastian jadwal pelayanan, yaitu pelaksanaan waktu pelayanan, sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan;
13. Kenyamanan lingkungan, yaitu kondisi sarana dan prasarana pelayanan yang bersih, rapi, dan teratur sehingga dapat memberikan rasa nyaman kepada penerima pelayanan;
14. Keamanan pelayanan, yaitu terjaminnya tingkat keamanan, sehingga masyarakat merasa tenang untuk mendapatkan pelayanan terhadap resiko-resiko yang diakibatkan dari pelaksanaan pelayanan.

Adanya kesenjangan antara standar pelayanan yang seharusnya diberikan dan pengalaman yang dirasakan masyarakat dapat menandakan bahwa kinerja pegawai di kantor tersebut belum maksimal dan masyarakat menuntut lebih baik lagi.

B. KAJIAN PUSTAKA

1. Gaya Kepemimpinan

Kartono (2002 : 62) menjelaskan bahwa “gaya kepemimpinan adalah cara bekerja dan bertingkah laku pemimpin dalam membimbing para bawahannya untuk berbuat sesuatu”. Jadi gaya kepemimpinan merupakan sifat dan perilaku pemimpin yang diterapkan kepada bawahannya untuk membimbing bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan

Hasibuan (2007:171) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan dibagi atas tiga sebagai berikut :

a. Kepemimpinan Direktif

Kepemimpinan direktif adalah suatu gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin dengan secara langsung berbaaur dengan bawahan untuk menjelaskan tugas-tugas kelompok yang telah diberikan, memberitahukan kepada para karyawan atau bawahannya tentang apa yang harus dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakan suatu pekerjaan dengan baik, menetapkan hubungan yang jelas tentang garis-garis untuk komando, melakukan instruksi kepada para karyawan, mengatakan kepada para karyawan bagaimana caranya mendapatkan hadiah serta pemimpin memberikan hadiah bagi karyawan yang sukses dan berperan serta dalam perusahaan dan memberikan hukuman kepada karyawan yang lalai dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan hal ini dimaksudkan untuk ,mengontrol para karyawan agar lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

b. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan

loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan.

c. Kepemimpinan Suportif

Kepemimpinan suportif merupakan gaya kepemimpinan di mana pemimpin menunjukkan hal-hal yang dapat menarik minat anggotanya, mempunyai sifat bersahabat, pemimpin memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk menyampaikan perasaan dan perhatiannya, pemimpin memperhatikan konflik-konflik yang terjadi pada anggota kelompok karyawan, pemimpin memberikan hadiah kepada para karyawan supaya mereka selalu bersemangat kerja, pemimpin menekankan hubungan antar pribadi kepada para karyawan

2. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah tanggapan pegawai terhadap hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai diukur dengan enam (6) indikator berdasarkan Sasaran Kerja Pegawai (SKP : 2011) yang disebutkan dalam Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011, yakni ;

1. Orientasi pelayanan merupakan perilaku kerja pegawai dalam

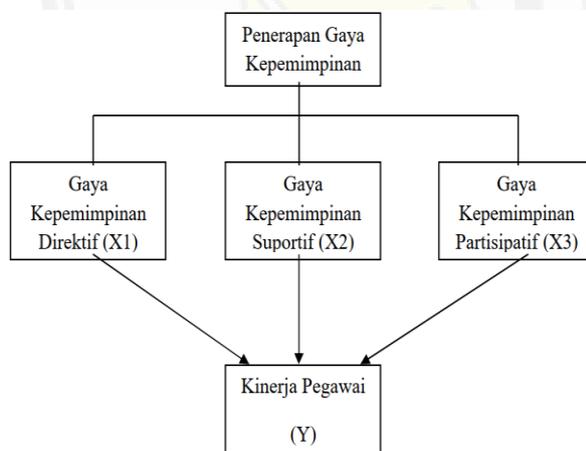
memberikan pelayanan pada masyarakat

2. Integritas merupakan kemampuan seorang pegawai untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi.
3. Komitmen merupakan kemauan dan kemampuan seorang pegawai untuk dapat menyeimbangkan antara sikap dan tindakan untuk mewujudkan tujuan organisasi.
4. Disiplin merupakan kesanggupan seorang pegawai untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.
5. Kerja sama merupakan kemauan dan kemampuan seorang pegawai untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan baik dalam unit kerjanya maupun instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang diembannya.
6. Kepemimpinan adalah kemampuan dan kemauan pegawai untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya.

3. Kerangka Pikir Penelitian

Kepemimpinan pada dasarnya adalah proses mempengaruhi orang lain. Selain itu, kepemimpinan juga berarti kemampuan untuk mempengaruhi,

menggerakkan dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk tujuan tertentu. Dalam upaya mempengaruhi tersebut seorang pemimpin menerapkan gaya yang berbeda-beda dalam setiap situasi. Gaya kepemimpinan (*leadership styles*) merupakan berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Dari pengertian tersebut terungkap bahwa apa yang dilakukan oleh atasan mempunyai pengaruh terhadap bawahan, yang dapat membangkitkan semangat dan kegairahan kerja maupun sebaliknya. Untuk lebih jelasnya kerangka pikir di atas ditampilkan melalui skema berikut :



4. Hipotesis

Adapun hipotesis yang diajukan ialah sebagai berikut:

H_0 : Diduga bahwa gaya kepemimpinan direktif, suportif dan partisipatif berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I Pontianak

H_1 : Diduga bahwa gaya kepemimpinan direktif berpengaruh paling dominan dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Pontianak.

C. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif tujuannya adalah untuk menentukan hubungan antar variabel dengan cara mengumpulkan, menyusun, mengolah serta menganalisis data dalam bentuk yakni angka. Menurut Sugiyono (2013 : 13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

2. Populasi dan Sampel Penelitian

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2012:80) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang

mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Pendapat diatas menjadi acuan penulis untuk menentukan populasi. Populasi yang akan digunakan sebagai penelitian ini ialah seluruh pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Pontianak kecuali pimpinan yaitu 156 orang.

b. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Simamora, 2005:37). Dalam penelitian ini dapat ditentukan dengan rumus Slovin (Simamora 2005:37) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} = \frac{156}{1 + 156(0,10)^2} = 60,93 \text{ dibulatkan menjadi } 61$$

Keterangan:

n=jumlah sampel

N=jumlah populasi

e²=jumlah persentasi toleransi ketidaktelitian

Dalam penelitian ini akan digunakan nilai e = 0,10%, artinya tingkat toleransi untuk ketidaktelitian sebesar 0,10%. Pengambilan sampling didasarkan pada sampling aksidental. Sampling aksidental adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapasaja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, jika dilihat orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai

sumberdata.

3. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas atau keaslian digunakan untuk melihat sejauh mana ketepatan dan kecermatan kuisioner dalam melakukan fungsinya sebagai alat ukur. Instrumen dalam penelitian ini dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data dan variabel-variabel yang diteliti secara konsisten. Validitas merupakan ukuran yang berhubungan dengan tingkat akurasi yang dicapai oleh sebuah indikator dalam mengukur atas apa yang seharusnya diukur yaitu untuk menjamin bahwa alat ukur yang digunakan, dalam hal ini pertanyaan kuesioner cocok dengan obyek yang akan diukur. Dalam pengujian validitas, instrumen diuji dengan menghitung koefisien korelasi antara skor item dan skor totalnya dalam taraf signifikansi 95% atau = 0,05. Karena skala pengukuran data dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert*, maka uji validitas menggunakan korelasi *product moment*. Instrumen dikatakan valid dengan menggunakan kriteria apabila nilai signifikansi korelasi = 0,05 atau nilai koefisien korelasi (r) 0,30 (Sugiyono, 2013).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui keandalan alat ukur atau untuk mengetahui konsistensi alat ukur jika digunakan untuk mengukur obyek yang sama lebih dari sekali. Dengan kata lain uji reliabilitas ini dapat diartikan sebagai tingkat kepercayaan terhadap hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi adalah yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (*reliabel*). Pengujian reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang valid. Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode Alpha Cronbach. Nilai batas (*cut of point*) yang diterima untuk tingkat *Alpha Cronbach* adalah 0,60 walaupun ini bukan merupakan standar absolut (Sekaran, 2000).

4. Teknik Analisis Data

a. Regresi Linear Berganda

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis regresi linear berganda, digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel dependen dengan beberapa variabel independent. Dalam penelitian ini digunakan untuk menganalisis pengaruh dari variable X terhadap variable Y, di mana variable X_1 adalah direktif, X_2 adalah supportif, dan X_3 adalah partisipatif, sedangkan variable Y adalah Kinerja. Analisis ini

menggunakan rumus persamaan berikut (Sugiyono, 2012:277).

$$Y = b_0 - b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

b_0 = Nilai constan

X_1 = Gaya Kepemimpinan Direktif

X_2 = Gaya Kepemimpinan Supportif

X_3 = Gaya Kepemimpinan Partisipatif

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi

e = Standar Error

b. Uji Hipotesis

Langkah terakhir dari analisis data yaitu pengujian hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen dengan variabel dependen. Untuk menguji hipotesis ini penulis menggunakan Uji T, Uji F, dan koefisien determinasi (R^2).

1. Analisis uji T (Uji Parsial). Pada tahap ini digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan atau dampak pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Pontianak.

- Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka variabel X mempunyai keeratan hubungan yang signifikan terhadap variabel Y.
- Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka variabel X tidak mempunyai keeratan hubungan yang signifikan terhadap variabel Y.

2. Uji F (Uji Simultan). Pada tahap

inidigunakan untuk mengetahui pengaruh kemungkinan bisa atau tidaknya digunakan meramalkan nilai variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_1 diterima atau secara bersama-sama variabel independen dapat menerangkan variabel dependen secara serentak. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen maka

3. digunakan *probability* sebesar 5% ($\alpha=0,05$).
 - Jika $sig > \alpha (0,05)$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
 - Jika $sig < \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
4. Koefisien Determinasi (R^2). Dalam pengujian ini untuk melihat besarnya kontribusi untuk variable independen terhadap variabel dependen dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2). Jika R^2 yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat diaktakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel independen terhadap variabel dependen.

5. Sebaliknya jika R^2 semakin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel terhadap variabel dependen.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Setelah mengumpulkan kuesioner dari responden, kemudian dilakukan uji validitas kembali terhadap data yang diperoleh. Uji validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya.

Uji validitas ini dapat dilakukan dengan melihat nilai korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur, yaitu menggunakan *pearson product moment* dalam SPSS 26. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dikatakan valid dan jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dikatakan tidak valid. Penelitian ini menggunakan alat analisis berupa SPSS 26 (*Statistical Package for Social Science 26*). Hasil uji validitas data dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Sumber: data diolah tahun 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan tersebut memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu diatas dari 0,254. Sehingga dapat dikatakan bahwa kuesioner tersebut sudah valid dan semuanya diikuti dalam pengukuran.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi alat ukur atau dalam penelitian ini ialah kuesioner, apakah kuesioner atau alat ukur dapat diandalkan untuk digunakan lebih lanjut. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien *cronbach's alpha*, dimana menurut Ghosal (2005 : 133) bahwa instrument dapat dikatakan reliabel jika memiliki koefisien *cronbach's alpha* sama dengan 0,60 atau lebih. Berikut hasil uji reliabilitas kuesioner menggunakan SPSS 26.

Hasil Uji reliabilitas Gaya Kepemimpinan

Direktif (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	6

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variable X₁ di atas, nilai *cronbach's alpha* mencapai angka 0,908 yaitu lebih besar dari 0,60. Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator-indikator dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

No.	Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	X1.1	0,832	0,254	Valid
2	X1.2	0,758	0,254	Valid
3	X1.3	0,864	0,254	Valid
4	X1.4	0,866	0,254	Valid
5	X1.5	0,856	0,254	Valid
6	X1.6	0,798	0,254	Valid
7	X2.1	0,939	0,254	Valid
8	X2.2	0,947	0,254	Valid
9	X2.3	0,957	0,254	Valid
10	X2.4	0,960	0,254	Valid
11	X2.5	0,917	0,254	Valid
12	X2.6	0,882	0,254	Valid
13	X3.1	0,833	0,254	Valid
14	X3.2	0,872	0,254	Valid
15	X3.3	0,858	0,254	Valid
16	X3.4	0,882	0,254	Valid
17	X3.5	0,902	0,254	Valid
18	X3.6	0,834	0,254	Valid
19	Y1	0,859	0,254	Valid
20	Y2	0,853	0,254	Valid
21	Y3	0,864	0,254	Valid
22	Y4	0,783	0,254	Valid
23	Y5	0,789	0,254	Valid
24	Y6	0,887	0,254	Valid

Hasil Uji reliabilitas Gaya Kepemimpinan

Suportif (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.970	6

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variable X₂ di atas, nilai *cronbach's alpha* mencapai angka 0,970 yaitu lebih besar dari 0,60. Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator-indikator dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

Hasil Uji reliabilitas Gaya Kepemimpinan

Partisipatif (X₃)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.927	6

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variable X_3 di atas, nilai *cronbach's alpha* mencapai angka 0,927 yaitu lebih besar dari 0,60. Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator-indikator dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

Hasil Uji reliabilitas Kinerja Pegawai (Y_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	6

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variable Y_1 di atas, nilai *cronbach's alpha* mencapai angka 0,908 yaitu lebih besar dari 0,60. Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator-indikator dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

2. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah suatu analisis untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan direktif, supportif, dan partisipatif dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dan koefisien determinasi (R^2).

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda dapat digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen

jika nilai variabel independent dimanipulasi (dirubah-rubah) (Sugiyono : 2012). Pembuatan persamaan regresi berganda dapat dilakukan dengan mengimprestasikan angka-angka yang ada di dalam *unstandardized coefficient beta*. Adapun hasil olah data dengan menggunakan program SPSS 26 dirangkum dibawah ini:

Hasil Hitung Regresi

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.532	1.321		1.160	.251
	G.K. Direktif	.727	.090	.672	8.074	.000
	G.K. Supportif	.174	.073	.198	2.371	.021
	G.K. Partisipatif	.177	.077	.114	1.520	.134

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil olah data diatas maka dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,532 + 0,727 X_1 + 0,174 X_2 + 0,177 X_3$$

Y = Kinerja

b_0 = Nilai Konstan

X_1 = Gaya Kepemimpinan Direktif

X_2 = Gaya Kepemimpinan Supportif

X_3 = Gaya Kepemimpinan Partisipatif

b_1, b_2, b_3 = Koefisien Regresi

e = Standar Error

Dari persamaan regresi diatas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal, antara lain:

1. Angka 1,532 merupakan nilai konstanta, yang menunjukkan tingkat Kinerja Pegawai yang diperoleh bila

variabel gaya kepemimpinan diabaikan. Jika variabel ini atau variabel gaya kepemimpinan direktif, suportif dan partisipatif konstan maka nilai kinerja pegawai adalah sebesar 1,532.

2. Angka 0,727 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan direktif berpengaruh positif terhadap kinerja
3. pegawai dengan nilai koefisien regresi positif yaitu sebesar 0,727. Hal ini menunjukkan bahwa nilai kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,727 dari gaya kepemimpinan direktif, dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.
4. Angka 0,174 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan suportif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi positif yaitu sebesar 0,174. Hal ini menunjukkan bahwa nilai kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,174 dari gaya kepemimpinan suportif, dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.
5. Angka 0,117 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi positif yaitu sebesar 0,117. Hal ini menunjukkan bahwa nilai kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,117 dari gaya kepemimpinan

partisipatif, dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.

Berdasarkan Uji *Standardized Coefficients Beta* hasil persamaan regresi diatas maka dapat diketahui bahwa variabel independen yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah Gaya Kepemimpinan Direktif. Hal ini dilihat melalui hasil *Standardized Coefficients Beta* yakni sebesar 0,672 yang menunjukkan nilai *Standardized Coefficients Beta* yang terbesar jika dibandingkan dengan nilai *Standardized Coefficients Beta* variabel independen lainnya. Sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa faktor gaya kepemimpinan direktif berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel independen (gaya kepemimpinan direktif, suportif dan partisipatif) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Sementara itu secara parsial berpengaruh dari ketiga variabel independen tersebut terhadap kinerja pegawai ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

Model	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Gaya Kepemimpinan Direktif	8,074	1.670	0,000
Gaya Kepemimpinan Suportif	2,371	1.670	0,021
Gaya Kepemimpinan Partisipatif	1,520	1.670	0,134

Sumber: Data diolah tahun 2022

Pengaruh dari masing-masing variabel gaya kepemimpinan direktif, suportif dan partisipatif terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari arah tanda dan tingkat signifikan (probabilitas). Jika tingkat signifikansinya $< 0,05$ dan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka dapat dikatakan bahwa variabel tersebut berpengaruh dan signifikan.

1. Pengaruh Gaya kepemimpinan Direktif Terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil uji parsial (uji t) antara variabel gaya kepemimpinan direktif terhadap variabel kinerja pegawai menunjukkan t_{hitung} sebesar 8,074 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,670 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan direktif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Gaya kepemimpinan Suportif Terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil uji parsial (uji t) antara variabel gaya kepemimpinan suportif terhadap variabel kinerja pegawai menunjukkan t_{hitung} sebesar 2,371 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,670 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan suportif

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil uji parsial (uji t) antara variabel gaya kepemimpinan partisipatif terhadap variabel kinerja pegawai menunjukkan t_{hitung} sebesar 0,108 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,520 atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan direktif (X_1) dan gaya kepemimpinan partisipatif (X_3) berpengaruh positif dengan tingkat signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Sedangkan gaya kepemimpinan suportif (X_2) tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan berdasarkan hasil perhitungannya yang menunjukkan $t_{hitung} < t_{tabel}$. Dari tabel 5.15 juga menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan yang paling berpengaruh atau paling dominan adalah Gaya Kepemimpinan Direktif dengan memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{hitung} variabel independen lainnya serta memiliki nilai signifikansinya jauh lebih kecil dari 0,05 yakni 0,000.

c. Uji Koefisien Determinasi R^2

Uji Koefisien Determinasi R^2

$$\begin{aligned} &= \text{Adjusted R Square} \times 100\% \\ &= 0,853 \\ &= 85,3 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil olah data di atas menggunakan SPSS didapatkan nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0.853 hal ini menunjukkan bahwa sebesar 85,3% kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I Pontianak dipengaruhi oleh variabel 3 variabel independen yang diteliti, yaitu gaya kepemimpinan direktif, suportif dan partisipatif sedangkan sisanya yaitu sebesar 14,7% dipengaruhi oleh faktor lain atau variable lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Dengan demikian hubungan variabel tersebut bisa dikatakan cukup kuat karena *Adjusted R Square* bernilai lebih besar dari faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

3. Pembahasan

Jumlah kuesioner yang dibagikan kepada responden sesuai dengan jumlah sampel yaitu 61 responden. Setiap responden dibagi dalam empat karakteristik responden yaitu berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia/umur dan lama bekerja. Pertanyaan yang diberikan kepada responden sebanyak 24 pertanyaan dengan 5 kategori jawaban dan diolah menggunakan SPSS 26.

Model Summary

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.927 ^a	.860	1.614

a. Predictors: (Constant), G.K. Partisipatif (X3), G.K. Direktif (X1), G.K. Suportif (X2)

Berdasarkan deskripsi variabel-variabel independen dan dependen dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independennya yakni gaya kepemimpinan direktif memiliki nilai atau range sebesar 1505 atau rata-rata sebesar 251, gaya kepemimpinan suportif memiliki nilai atau range sebesar 1565 atau rata-ratanya sebesar 261, gaya kepemimpinan partisipatif memiliki nilai atau range sebesar 1482 atau rata-rata sebesar 247, sedangkan variable dependennya yaitu kinerja pegawai memiliki nilai atau range sebesar 1633 atau rata-rata 272.

Berdasarkan analisis regresi linear berganda, penelitian ini menunjukkan peningkatan variabel kinerja pegawai sebesar 0,727 dari variable gaya kepemimpinan direktif dengan asumsi variabel lain dianggap konstan, yang berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan direktif mempunyai pengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai.

Hasil regresi gaya kepemimpinan suportif juga mempunyai pengaruh secara positif, berdasarkan peningkatan variabel kinerja pegawai sebesar 0,174 dari gaya

kepemimpinan suportif dengan asumsi variabel lain dianggap konstan, yang berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan suportif mempunyai pengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai.

Analisis regresi gaya kepemimpinan partisipatif juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif mempunyai pengaruh positif dengan nilai koefisien regresi positif yakni 0,117.

Sedangkan berdasarkan hasil pengolahan data sebelumnya yakni menggunakan uji F penelitian ini telah menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan direktif (X1), suportif (X2) dan partisipatif (X3), dalam kinerja pegawai mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan untuk memotivasi kinerja pegawai. Uji F (Uji Simultan) yang digunakan dengan nilai F_{hitung} sebesar 128,725 dan nilai signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 pada tabel 5.16 dijelaskan bahwa ketiga variabel independen ini secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I Pontianak sebagian besar menganggap bahwa peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Hasil uji F (uji simultan) pada penjelasan di atas telah mendukung hipotesis

penelitian ini bahwa “diduga bahwa gaya kepemimpinan (direktif, suportif dan partisipatif) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di Kantor Imigrasi Kelas I Pontianak, karena F_{hitung} sebesar 128,725 dan F_{tabel} sebesar 2,76 menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel gaya kepemimpinan direktif, suportif dan partisipatif secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, karena F_{hitung} (128,725) > F_{tabel} (2,76). Dengan nilai signifikan sebesar 0,000 ini, juga menjelaskan bahwa ketiga variabel dalam gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan direktif, suportif dan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I Pontianak dapat diterima.

Hipotesis kedua dari penelitian ini yaitu “diduga bahwa gaya kepemimpinan direktif berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I Pontianak. Variabel gaya kepemimpinan direktif paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I Pontianak juga dapat diterima. Hal ini dapat dilihat dari hasil Uji t yang digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing

variabel dalam pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hasil Uji t pada tabel 5.15, menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan suportif terhadap kinerja pegawai lebih dominan dari variabel lain yaitu sebesar 8,074 hal ini membuktikan bahwa hipotesis kedua dapat diterima.

Oleh karena itu, berdasarkan penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel gaya kepemimpinan direktif (X1), suportif (X2) dan partisipatif (X3) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), maka hipotesis pertama dalam penelitian ini “Diduga bahwa gaya kepemimpinan direktif, suportif dan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I Pontianak “dapat diterima. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Emilia Ika Andriyani (2016) dan Arini Yulianita (2017) yang menyatakan bahwa Hasil pengujian menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori yang dijelaskan oleh Sudarmanto (2009 : 133) mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompensasi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau

keberhasilan organisasi. Selanjutnya pada penelitian ini juga membuktikan bahwa gaya kepemimpinan direktif berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai dibandingkan variabel yang lain sehingga hipotesis kedua juga dapat diterima.

E. PENUTUP

1. Simpulan

Dari rumusan masalah yang diajukan juga berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil pengujian regresi linear berganda dan Uji F maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan direktif, suportif dan partisipatif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I Pontianak. Sehingga hipotesis pertama yang mengatakan Diduga bahwa gaya kepemimpinan direktif, suportif dan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I Pontianak dapat diterima.
2. Sedangkan berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda dan Uji T menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan direktif berpengaruh

paling dominan terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I Pontianak, sehingga hipotesis kedua yang mengatakan diduga bahwa gaya kepemimpinan direktif berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I Pontianak dapat di terima.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang dijelaskan di atas, maka diberikan saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian yang dapat dipaparkan sebagai berikut:

1. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan tetap melakukan penelitian kepada organisasi sektor publik, dalam hal ini ruang lingkup organisasi pemerintahan untuk skala instrument yang lebih besar.
2. Penelitian ini diharapkan akan menjadi pertimbangan kepada instansi-instansi pemerintah lainnya lebih khusus lagi kepada Kantor Imigrasi Kelas I Pontianak.
3. Penelitian ini bisa menjadi referensi buat penulis dan peneliti lainnya terkait disiplin ilmu manajemen.

F. REFERENSI

Andriyani, Emilia Ika. 2016. "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Studi Kasus*

pada Karyawan Bagian Administrasi (Non-Medis) Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta." Skripsi., Universitas Sanata Dharma.

Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya*

Manusia. Jakarta: ErlanggaGhozal, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.*

Semarang: Universitas Diponegoro

Hazibuan, H. Malayu S.P. 2008. *Manajemen*

Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Kartono, Kartini. 1990. *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Pemimpin*

Abnormal itu? Jakarta: Rajawali.

Mangkunegara P. A. 2006. *Manajemen Sumber Daya manusia.* Cetakan ke-3. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Moheriono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi.* Bogor:

Ghalia

Indonesia.

Nitisemito. 2000. *Manajemen Pemasaran.*

Jakarta: Ghalia IndonesiaPasolong,

Harbani. 2008. *Kepemimpinan Birokrasi.* Bantung: Alfabet

- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Grafindo.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Keorganisasian*, jilid satu, edisi Sembilan. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2008. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sinambela, L, P. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Thoha, Mifta. 2007. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, edisi pertama, cetakan kedua belas. Jakarta: Raja GrafindoPersada
- Yulianita, Arini. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. CIPTA NUSA SIDOARJO." Skripsi., Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.