



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA RUTAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI RUTAN KELAS IIB BENGKULU

Muhammad Okto Pazi, Mitro Subroto

Politeknik Ilmu Pemasarakatan

E-mail: subrotomitro07@gmail.com

Info Artikel

Masuk: 1 Juni 2022

Diterima: 12 Juli 2022

Terbit: 1 Agustus 2022

Keywords:

Leadership Style,
Performance, Employees,
Detention Center

Kata kunci:

Gaya Kepemimpinan,
Kinerja, Pegawai, Rutan

Corresponding Author:

Muhammad Okto Pazi, e-mail :

Abstract

The leadership style is said to be good if the leadership style can be properly applied by a leader and can be accepted by employees in the organization, so that the employee's performance can be improved. This study aims to determine and explain the direct influence of leadership style on employee performance in Class IIB Bengkulu prisons. The research method used is the quantitative research method. The population in this study were all employees in class IIB Bengkulu prisons with a total of 66 respondents. The data collection technique in this study was to use a questionnaire. The variable in this study is the independent variable, namely leadership style and the dependent variable, namely performance. Testing the effect of leadership style on employee performance in class IIB Bengkulu detention centers was carried out using validity tests, reliability tests, normality tests and simple regression tests. The results of this study are instrument X producing 14 valid and reliable statements, instrument Y producing 7 valid and reliable statements, based on a significant value of $0.000 < 0.05$, so it can be concluded that the leadership style variable affects the performance variable.

Abstrak

Gaya kepemimpinan dikatakan baik jika gaya kepemimpinan tersebut dapat diterapkan oleh seorang pemimpin dengan baik dan dapat diterima oleh karyawan yang ada di organisasi tersebut, sehingga kinerja karyawan tersebut dapat ditingkatkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di rutan kelas IIB Bengkulu.

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di rutan kelas IIB Bengkulu sebanyak 66 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. Variable dalam penelitian ini berupa variable bebas yaitu gaya kepemimpinan dan variable terikat yaitu kinerja. Pengujian pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di rutan kelas IIB Bengkulu dilakukan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas dan uji regresi sederhana. Hasil dari penelitian ini adalah instrument X menghasilkan 14 butir pernyataan valid dan reliabel, instrument Y menghasilkan 7 butir pernyataan valid dan reliabel, berdasarkan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variable gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap variable kinerja.

@Copyright 2022.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting (Tadjudin, 1995). Dalam usaha mencapai tujuan suatu perusahaan harus memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhinya. Tujuan perusahaan tidak akan tercapai tanpa adanya kerja sama yang baik antara karyawan, maju mundurnya suatu perusahaan sangat berpengaruh oleh kepemimpinan dan lingkungan kerja serta ketrampilan dari karyawan tersebut dalam bekerja keras. Tiap-tiap karyawan harus mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan aktifitas perusahaan.

Dengan adanya semangat kerja yang tinggi para karyawan akan berusaha kerja keras untuk mengatasi kesukaran yang timbul dari tugas dan pekerjaannya (Setyawan, 2007). Dalam organisasi publik, bawahan bekerja selalu tergantung pada pimpinan. Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Apabila manajer mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut dapat mencapai sasarannya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya. (Alimuddin, 2002). Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat memberi pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah tujuan organisasi. Media massa, baik elektronik maupun cetak, seringkali menampilkan opini dan pembicaraan yang membahas seputar kepemimpinan (Locke, E.A, 1997). Peran kepemimpinan yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan. Sejalan dengan hal diatas, organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuannya serta mampu

memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada para pimpinan. Bila pimpinan mampu melaksanakan dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut akan mencapai sasarannya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buah. Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja karyawan yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. Pengelolaan kinerja yang baik dapat meningkatkan kinerja organisasi, kelompok dan individu yang digerakan oleh kelompok dan pimpinan. Pada intinya manajemen kinerja merupakan proses yang dijalani bersama oleh para menejer atau pimpinan dan individu serta kelompok yang mereka kelola. Proses ini lebih didasarkan pada prinsip manajemen berdasarkan kesepakatan dari pada manajemen, meskipun ia mencakup kebutuhan untuk menyetarakan pengharapan-pengharapan kinerja tinggi.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian kuantitatif diterapkan dalam penelitian ini. Peneliti harus menjelaskan bagaimana satu variabel mempengaruhi variabel lain menggunakan strategi ini. Total sampling digunakan sebagai metode sampling. Ini memerlukan pengambilan sampel seluruh populasi. Jika jumlah mata pelajarannya banyak, bisa diambil 10-15% atau 20-25 persen atau lebih untuk lebih dari 100 mata pelajaran. Jika jumlah subjek kurang dari 100, semua tindakan harus diambil (Arikunto, 2003). Membuat penelitian studi demografi. Populasi adalah kataluas untuk sekelompok orang yang memiliki karakteristik dan tingkat kreativitas tertentu yang sama seperti yang dievaluasi oleh peneliti. Sampel sebanyak 66 orang. Teknik kuesioner model kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini. Kuesioner digunakan untuk menguji sikap, pendapat, dan persepsi masyarakat tentang suatu fenomena sosial yang telah ditentukan secara tepat oleh peneliti, yang disebut sebagai variabel penelitian.

Variabel yang akan diukur diubah menjadi indikator variabel dengan menggunakan kuesioner. Indikasi tersebut kemudian digunakan sebagai titik tolak untuk menyusun elemen- elemen instrumen, yang dapat berupa pernyataan. Di dalam angket atau kuesioner tersebut memuat pernyataan- pernyataan yang diungkapkan dengan kata-kata: STS (Sangat Tidak Setuju), TS (Tidak Setuju), N (Netral), S (Setuju), SS (Sangat Setuju).

Perhitungan untuk mencari validitas item angket atau kuesioner dengan menggunakan komputer dengan program SPSS 23. Kemudian r hitung dikonsultasikan dengan r tabel pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Peneliti menggunakan cronbach's alpha dengan bantuan program SPSS23 untuk menguji tingkat reliabilitas dari suatu pernyataan yang akan diuji. Variabel dalam

penelitian ini terdiri dari 2 (dua) variabel yaitu Variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X) dan variabel terikat yaitu Kinerja (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk pengujian instrumen pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Rutan Kelas IIB Bengkulu dilakukan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas dan regresi sederhana dimana diketahui banyaknya responden (N) adalah 66 responden dengan 14 butir pertanyaan gaya kepemimpinan dan 7 butir pertanyaan kinerja.

Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang mengukur ketepatan suatu alat ukur dalam menjalankan fungsi ukurannya. Suatu alat ukur dikatakan valid, jika alat ukur tersebut mengukur apa yang harus diukur oleh alat itu (Nasution, 2009). Tujuan dilakukannya uji validitas adalah untuk menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan instrumen yang akan digunakan dalam penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Arikunto, 2010). Pengujian validitas dan reliabilitas yang menggunakan program IBM SPSS Statistics 23. Uji validitas menggunakan prinsip mengkorelasikan skor yang diperoleh dari jumlah skor pertanyaan. Korelasi tersebut kemudian dibandingkan dengan r tabel koefisien korelasi pearson, jika nilai korelasi lebih besar dari pada nilai r tabel koefisien korelasi pearson maka item pertanyaan yang diajukan pada responden tersebut signifikan, sehingga dapat dikatakan bahwa kuisisioner tersebut valid.

Tabel 1 Uji Validitas Variabel GayaKepemimpinan (X)

No	Rtabel	Rhitung	Keterangan
X1	0.2423	0.477	VALID
X2	0.2423	0.686	VALID
X3	0.2423	0.281	VALID
X4	0.2423	0.583	VALID
X5	0.2423	0.652	VALID
X6	0.2423	0.584	VALID
X7	0.2423	0.468	VALID
X8	0.2423	0.639	VALID
X9	0.2423	0.665	VALID
X10	0.2423	0.720	VALID

X11	0.2423	0.586	VALID
X12	0.2423	0.772	VALID
X13	0.2423	0.536	VALID
X14	0.2423	0.530	VALID

Sumber: Diolah menggunakan SPSS 23

Berdasarkan tabel uji validitas diatas menyatakan bahwa R Hitung pada setiap butir pertanyaan Gaya Kepemimpinan (X) menunjukkan nilai yang lebih besar daripada R Tabelnya yang sebesar 0,2423. Sehingga setiap pertanyaan pada Gaya Kepemimpinan (X) dinyatakan VALID

Tabel 2 Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No	Rtabel	Rhitung	Keterangan
Y1	0.2423	0.592	VALID
Y2	0.2423	0.684	VALID
Y3	0.2423	0.469	VALID
Y5	0.2423	0.627	VALID
Y4	0.2423	0.663	VALID
Y6	0.2423	0.570	VALID
Y7	0.2423	0.473	VALID

Sumber: Diolah menggunakan SPSS 23

Berdasarkan tabel uji validitas diatas menyatakan bahwa R Hitung pada setiap butir pertanyaan Kinerja (Y) menunjukkan nilai yang lebih besar daripada R Tabelnya yang sebesar 0,2423. Sehingga setiap pertanyaan pada Kinerja (X) dinyatakan VALID

Uji Reliabilitas

Realibilitas menunjukkan akurasi dan ketepatandari suatu pengukuran (Hartono, 2011). Peneliti menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan bantuan program SPSS 23 untuk menguji tingkatrealiabilitas dari suatu pernyataan yang akan diuji. Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel,jika koefisien reliabilitas atau *Alpha* sebesar 0,6atau lebih.

Tabel 3 Uji Reliabilitas Variabel GayaKepemimpinan (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.843	14

Sumber: Diolah menggunakan SPSS 23

Pada tabel *reliability statistics* diatas, diketahui bahwa *N of items* merupakan banyaknya butir pernyataan kuesioner sebanyak 14 butir pernyataan dengan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,843. Karena nilai Cronbach's Alpha $0,843 > 0,60$, maka dapat disimpulkan ke- 14 butir pernyataan untuk variabel gaya kepemimpinan adalah reliabel atau konsisten.

Tabel 4 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha		N of Items	
Normal	Std. Deviation		
Parametersa	.662		1.2081727
,b			24
Most Extreme Differences	Absolute		.138
	Positive		.103
	Negative		-.138
Test Statistic			.138
Asymp. Sig. (2-tailed)			.003c
Monte Carlo Sig.(2-tailed)	Sig.		.149d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	
			.140
		Upper Bound	
			.158

Sumber: Diolah menggunakan SPSS 2

Pada tabel *Reliability Statistics* diatas, diketahuibahwa *N of Items* merupakan banyaknya butir pernyataan kuesioner sebanyak 7 butir pernyataan dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,662. Karena nilai Cronbach's Alpha $0,662 > 0,60$, maka dapat disimpulkan ke-7 butir pernyataan untuk variabel kinerja adalah reliabel atau konsisten.

Uji Normalitas

Uji normalitas untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal. Pengujian normalitas data akan menggunakan rumus Kolmogorov Smirnov dengan pendekatan *Monte Carlo*

Adapun kaidah pengujian yang berlaku yaitu

- a. Jika Monte Carlo Sig $\leq 0,05$, makasampel berdistribusi tidak normal
- b. Jika Monte Carlo Sig $> 0,05$, makasampel berdistribusi normal

Tabel 5 Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstand ardize d Residua l
N	66
Mean	.000000 0

- a. Test distribution is Normal.
 - b. Calculated from data.
 - c. Lilliefors Significance Correction.
 - d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 303130861.
- Sumber: Diolah menggunakan SPSS 23

Dari hasil uji didapatkan nilai hasil uji normalitas sebesar 0,149 yang berarti lebih besar dari uji taraf signifikan 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas ini terdistribusi normal, sehingga data tersebut dapat digunakan.

Uji Hipotesis

Dalam menguji hipotesis, alat perhitungan yang digunakan ialah analisis regresi sederhana. Regresi Linear Sederhana merupakan metode yang dapat berfungsi untuk menguji hubungan sebab akibat antara penyebab terhadap variabel akibatnya. Variabel pertama disebut juga sebagai variabel tergantung dan variabel kedua disebut juga sebagai variabel bebas.

Tabel 6 Uji R

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.906 ^a	.821	.818	1.218

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan
Sumber: Diolah menggunakan SPSS 23

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa besarnya korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0,906, Jadi kekuatan Kepemimpinan (X) terhadap Variabel Kinerja (Y).

Tabel 7 Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	435.984	1	435.984	294.090	.000 ^b
Residual	94.879	64	1.482		
Total	530.864	65			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan
Sumber: Diolah menggunakan SPSS 23

Berdasarkan hasil tabel output diatas dapat diketahui bahwa nilai F hitung adalah 294,09 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dapat dipakai untuk memprediksi adanya pengaruh Variabel Pengaruh Gaya Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Constant (a) sebesar 1,807, sedangkan nilai Pengaruh Gaya Kepemimpinan (b) sebesar 0,468, sehingga persamaan ini regresinya dapat ditulis:

$$Y = a + b X$$

$$Y = 15,530 + 0,468X.$$

Keterangan persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien konstansa sebesar 15,530 (positif), menyatakan Y (kinerja) akan bernilai 15,530 apabila gaya kepemimpinan bernilai 0.
2. Koefisien regresi X sebesar 0,468 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Pengaruh GayaKepemimpinan, maka nilaipartisipasinya bertambah sebesar0,468. Koefisien regresi linear sederhana tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arahpengaruh variabel X terhadap Y adalahpositif.

Pengambilan keputusan dalam uji regresi linearsederhana

- Berdasarkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).
- Berdasarkan nilai t: diketahui nilai t- hitung lebih sebesar $17,149 > T_{tabel} 1.998$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).

Tabel 8 Uji t

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1807	1.706		1.059	.294
Gaya Kepemimpinan	.468	.027	.906	17.149	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Sumber: Diolah menggunakan SPSS 23

korelasi antara variabel Gaya Kepemimpinan

(X) dan variabel Kinerja (Y) bersifat sangat kuat, dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,821/82,1%, jadi dapat disimpulkan variabel Gaya Kepemimpinan (X) bisa menjelaskan sebesar 82.1% mengenai variabel Kinerja (Y), dan sisanya 17.1% dijelaskan oleh variabel lain.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Dari hasil uji coba instrumen Gaya Kepemimpinan, dari 14 butir pernyataan yang diuji ternyata menghasilkan 14 butir pernyataan tersebut valid.
2. Dari hasil uji coba instrumen Kinerja, dari 7 butir pernyataan yang diuji ternyata menghasilkan 7 butir pernyataan tersebut valid.
3. Banyaknya butir pernyataan kuesioner terdapat 14 butir pernyataan dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,843. Karena nilai *Cronbach's Alpha* $0,843 > 0,60$, maka dapat disimpulkan ke-14 butir pernyataan untuk variabel Gaya Kepemimpinan adalah reliabel atau konsisten.
4. Banyaknya butir pernyataan kuesioner terdapat 7 butir pernyataan dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,662. Karena nilai *Cronbach's Alpha* $0,662 > 0,60$, maka dapat disimpulkan ke-7 butir pernyataan untuk variabel Kinerja adalah reliabel atau konsisten.
5. Dari hasil uji didapatkan nilai hasil uji normalitas sebesar 0,149 yang berarti lebih besar dari uji taraf signifikan 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas ini terdistribusi normal.
6. Berdasarkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).
7. Berdasarkan nilai t: diketahui nilai Thitung lebih sebesar $17,149 > T_{tabel} 1,998$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).

Saran

Hasil penelitian ini digunakan sebagai masukan kepada seorang calon pemimpin dalam hal ini Kepala Lapas/Rutan untuk dapat membenahi diri dan memilah sehubungan dengan Gaya Kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang tepat untuk meningkatkan kinerja dari pegawai/bawahan

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2003). *Prosedur Penelitian, Suatu Praktek*. Jakarta: Bina Aksara.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Creswell, J.C. (2012). *Education Research*,
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia (2nd ed.)*. BPFY Yogyakarta.
- Hartono, (2011). *Analisis Data Statistika dan Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [https://ombudsman.go.id/produk/?c=19](https://ombudsman.go.id/produk/?c=19&s=SUB_LT_5a1ea951d55c4) &s=SUB_LT_5a1ea951d55c4
Pengaruh Gaya Kepemimpinan
- Nasution, (2009). *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. Jakarta: Bumi Aksara

- Ombudsman Republik Indonesia. (2020).Laporan Tahunan Ombudsman
Planning, Conducting and Evaluating Quantitative and Qualitative Research.
4thedition. Boston: Pearson
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2018). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Edisi 2).
Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. (1999). Prinsip- prinsip Perilaku Organisasi. Edisi ke 5.
Jakarta: Erlangga