



## Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju

Adam Ramadhan<sup>1</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Mamuju, Mamuju.  
Email: adhamramadhan814@gmail.com

### Abstrak

Metode yang digunakan adalah Metode Kuantitatif dengan cara menyebar kuesioner/angket. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 67 orang pegawai. Teknik penarikan sampel menggunakan Sampling jenuh, dalam penelitian ini semua populasi dijadikan sampel dengan jumlah 67 responden. Teknik Pengolahan data dengan menguji instrumen penelitian menggunakan uji reliabilitas dan analisis regresi linear sederhana. Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan pada penelitian ini dengan jumlah responden 67 orang yang merupakan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju, sehingga ditarik kesimpulan berikut : 1) Berlandaskan hasil uji regresi linear Sederhana menggunakan SPSS 22 menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja dimana nilai probabilitasnya secara statistik  $0,000 < 0,05$  atau bisa dikatakan signifikan serta beta sebesar 0,757. 2) Gaya Kepemimpinan ialah salah satu hal yang paling berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja para Aparatur Sipil Negara (ASN) dan didukung dengan kesadaran sendiri. Hal tersebut telah diuji dalam penelitian ini dan dibuktikan dengan hasil analisis regresi linear sederhana yang digunakan dalam penelitian ini dengan bantuan SPSS 22.

Kata Kunci : gaya kepemimpinan; Kinerja pegawai

### *The Effect of Leadership Style on Employee Performance Improvement at the Department of Education, Youth and Sports, Mamuju Regency*

#### *Abstract*

*The method used is the Quantitative Method by distributing questionnaires. The sample used in this study the sample used was 67 employees. The sampling technique used was saturated sampling, in this study all the population was sampled with a total of 76 respondents. Data processing techniques by testing research instruments using reliability tests and simple linear regression analysis. Based on the data analysis that has been carried out in this study with the number of respondents 67 people who are State Civil Apparatus (ASN) at the Department of Education, Youth and Sports, Mamuju Regency, so that the following conclusions are drawn: 1) Based on the results of Simple linear regression using SPSS 22, it shows that the style of Leadership has an effect on Performance Improvement where the probability value is statistically  $0.000 < 0.05$  or it can be said to be significant and the beta is 0.757. 2) Leadership style is one of the things that has the most influence on the Performance Improvement of the State Civil Apparatus (ASN) and is supported by self-awareness. This has been tested in this study and proven by the results of the simple linear regression analysis used in this study with the help of SPSS 22.*

*Keywords: leadership style ; employee performance*

## I. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Birokrasi atau sistem pemerintahan ialah instrument besar yang kehadirannya tidak terelakkan dalam masyarakat. Birokrasi ialah akibat nyata dari diterimanya dugaan bahwa mensejahterakan rakyat ialah misi suci negara lewat demokrasi. Sebab itu negara dalam rangka menciptakan barang dan jasa yang dibutuhkan rakyat harus terlibat langsung. Kehidupan sosial bahkan mengambil keputusan yang baik untuk rakyatnya perlu dilakukan oleh negara. Sehingga pengaturan tata usaha yang bertujuan demi kepentingan rakyat dapat terpenuhi ialah birokrasi. Dalam usaha mensejahterakan rakyat melalui pelayanan birokrasi memiliki andil relatif besar. Kedudukan pemerintah yang vital, akan didukung oleh

## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju**

---

---

kemampuan birokrasi publik untuk melaksanakan peran dan fungsi birokrasi itu sendiri. Dalam birokrasi ancaman akan timbul seperti keraguan akan kemampuan dalam pelaksanaan kegiatan yang efisien dan efektif, demikian karena dalam birokrasi selama ini identik dengan tidak adanya kepastian standar, seringnya terjadi korupsi, kolusi dan nepotisme dalam struktur serta kinerja berbelit-belit. Pengembangan Konsep dasar sebagai Organisasi oleh Max Weber dalam Ambar Teguh Sulistiyani (2011:5) bahwa struktur organisasi kekuasaan yang semuanya dibebankan kepada para petinggi resmi atau aparat pemerintah yang mempunyai kemampuan teknis untuk melakukan peran yang dibebankan kepadanya bagi terlaksananya pekerjaan sistem administrasi pemerintahan.

Manajemen kantor merupakan tugas terpenting dari aparat pemerintah yang memang sudah dididik, dilatih dan diharuskan untuk melayani fungsi kantor, salah satunya adalah melakukan pelayanan publik. Dalam dinas penataan berlandaskan *Standard Operating Procedure* atau biasa disebut SOP yang dibuat hendaknya memiliki keseimbangan dan bersifat tuntas serta tidak menutup kemungkinan bisa dipelajari oleh siapapun. Dalam kecakapan yang ditunjukkan oleh aparat pemerintah, terutama seorang Pimpinan dihasilkan oleh kemampuan akan penguasaan prosedural dan semua peraturan akan teknis khusus. Dalam suatu organisasi untuk menguji kesesuaian gaya kepemimpinan tidak terlihat hanya dengan posisi sebagai pimpinan, melainkan juga dengan bekerja sesuai struktur secara baik serta efektif. Dalam organisasi setiap kegiatan berdasar akan kebijakan yang ditentukan seorang pimpinan yang merupakan titik sentral. Gaya dalam memimpin oleh seorang atasan akan mendatangkan pengaruh terhadap semangat. Gaya dan perilaku bawahan dalam bekerja. Peningkatan kinerja seorang bawahan akan dipengaruhi beberapa hal salah satunya gaya kepemimpinan. Menurut Handoko (2011:74) hasil atau kemampuan kerja yang dibuktikan nilai berdasar dari kualitas ataupun kuantitas berlandaskan standarisasi dalam bekerja yang sebelumnya telah ditentukan oleh pihak organisasi. Memiliki pegawai handal sangat mempengaruhi organisasi dalam pengelolaan struktur kerja dengan optimal dan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Setiap pemimpin dipastikan akan menjadi pengaruh bagi orang-orang disekitarnya, sehingga orang-orang tersebut dapat menjadi patuh terhadap mekanisme rutin dalam organisasi.

Perilaku atau gaya seorang pemimpin dalam suatu organisasi ialah beberapa hal yang akan mendatangkan pengaruh akan proses mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Begitu pula pelaksanaan pemerintahan di kabupaten Mamuju. Perilaku kepemimpinan yang ditunjukkan seorang pemimpin akan sangat berpengaruh terhadap perilaku bawahannya. Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju saat ini ialah salah satu kantor yang menjadikan gaya kepemimpinan sebagai motivasi untuk bawahan dalam menjalankan pemerintahan dan kebijakan serta pencapaian tujuan. Kinerja pegawai pula merupakan salah satu syarat dalam pencapaian tujuan, dimana ketika kinerja pegawai mengalami peningkatan maka akan memudahkan dalam pelaksanaan kebijakan dan pencapaian tujuan.

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berlandaskan uraian latar belakang, maka penulis merumuskan masalah yaitu bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju?

### **1.3 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan uraian akan tujuan penelitian, maka dalam penelitian ini manfaatnya adalah sebagai berikut: 1) Manfaat teoritis, penelitian ini diupayakan dapat menambah literatur serta memperluas pemahaman tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju. 2) Manfaat praktis, dalam penelitian ini/1menjadi harapan agar mampu menjadi masukan kepada Pimpinan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju dalam meningkatkan kinerja para pegawainya.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

Menurut Simamora (2012:34) manajemen sumber daya manusia adalah “proses pendayagunaan bahan baku dan sumber daya manusia yang mewajibkan anggota organisasi dalam mendapatkan tujuan”. Dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai, seorang Pimpinan harus mengembangkan lingkungan

## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju**

---

---

kerja yang berkualitas yang memiliki efisiensi dalam produktivitas pegawai. Sumber daya manusia dalam pemerintahan ialah satu-satunya sumber daya yang meliputi seluruh pegawai yang melakukan kegiatan atau aktivitas. Menurut Simamora (2012:35), “manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja”. Menurut Lalu Handoko (2011:42), “menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi”. Manajemen sumber daya manusia adalah cara memanfaatkan sumber daya manusia guna pencapaian tujuan organisasi, dengan konsekuensi seorang manajer memberikan perhatian kepada sumber daya manusia. Seorang manajer sangat bergantung kepada sumber daya manusia karena pada hakikatnya semua hal yang akan dilakukan seorang manajer melalui seseorang yang hendak memerlukan keefektifan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Menurut Parasuraman dalam Tjiptono (2011:73), “kemampuan ialah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan”. Kemampuan kerja ialah kondisi yang terjadi terhadap pekerjaan yang memiliki kesungguhan daya guna dan keberhasilan daya guna sesuai bidangnya, karena pada hakikatnya kemampuan individu terdiri dari faktor kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan akan mempermudah karyawan untuk menyelesaikan tugasnya secara efektif dan efisien dengan meminimalisir resiko untuk keberhasilan dan kesuksesan kerja sehingga mampu meningkatkan kinerja. Oleh sebab itu faktor kemampuan kerja memiliki kedudukan penting untuk keberhasilan pegawai dalam pencapaian tugas dalam pekerjaan.

Setiap organisasi akan selalu berharap dan mengupayakan agar tujuan kinerja yang telah ditentukan sebelumnya tercapai. Walaupun akan terjadi beberapa hal yang dapat memberikan pengaruh baik itu keberhasilan ataupun kegagalan sekalipun dalam proses mendapatkan tujuan. Dalam pencapaian tujuan tersebut Sebagian akan ditentukan berdasarkan kemampuan sumber daya manusia yang terkait. Mulai dari yang tertinggi sampai yang paling terbawah jabatannya. Perseteruan tentang penting atau tidaknya kepemimpinan dalam suatu organisasi mulai mencuat pada abad 21, tetapi sejumlah ilmuan tetap percaya bahwa kepemimpinan tetap berpengaruh dalam suatu organisasi, walaupun terjadi pada situasi modern ini. Pada suatu organisasi kepemimpinan efektif menjadi satu faktor pemberi manfaat. Pemimpin adalah penentu dalam alokasi segala sumber daya dan menentukan tujuan organisasi atau perusahaan. Faktor penentu dalam pencapaian tujuan suatu organisasi yang efektif dan efisien yaitu kepemimpinan. Seperti ungkapan Corois dalam Ambar Teguh Sulistiyani (2011:82) bahwa, “kelompok tanpa Pimpinan seperti tubuh tanpa kepala, mudah menjadi sesat, kacau, anarki”. Juga yang berpendapat, “sebagian besar umat manusia memerlukan pemimpin, bahkan mereka tidak menghendaki yang lain dari pada itu”, (Ambar Teguh Sulistiyani, 2011:82). Pentingnya kepemimpinan juga terbukti dari kemampuan seorang pimpinan dalam mengakomodir atau memberi komando untuk mendapatkan tujuan suatu organisasi namun ketika pimpinan tersebut diganti tujuan organisasi tersebut tidak mampu lagi dicapai dimana pimpinan tersebut tidak berhasil meningkatkan kinerja bawahannya. Kemampuan seorang pimpinan didukung dengan gaya yang tepat akan menjadi penentu keberhasilan.

Sesungguhnya membicarakan manajemen sumber daya manusia berarti juga membicarakan kepemimpinan, sebagaimana yang telah dikemukakan bahwa inti manajemen adalah kepemimpinan. Jadi kepemimpinan maupun sumber daya manusia seperti sisi dari masing-masing mata uang yang tidak bisa terpisah. Manajemen sumber daya manusia ialah progres manajemen yang pelik dan terbatas dalam pengaturan di suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia tersusun secara sistematis mulai dari perencanaan, penerimaan, pemilihan, penempatan, penggajian, pengembangan dan pemeliharaan, pemberian motivasi sampai kepada pemutusan hubungan kerja kepada sumber daya manusia itu sendiri. Secara seksama kegiatan tersebut ialah aktivitas yang bersifat manajerial yang dilakukan seorang pimpinan organisasi yang merupakan peranan seorang pemimpin organisasi. Ketika seorang pemimpin memiliki kemampuan manajerial maka dapat mengoptimalkan tujuan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut inilah yang merupakan hubungan antara sumber daya manusia dan kepemimpinan.

Menurut Handoko (2011:74), “kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berlandaskan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi”. Guna mencapai aktivitas manajemen yang baik, suatu organisasi wajib mempunyai sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan besar, terampil serta memiliki motivasi tinggi untuk meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan organisasi. Ketika sumber daya mampu mencapai tujuan organisasi, suatu organisasi akan dikatakan baik dan berhasil jika melakukan hal timbalbalik kepada sumber daya manusia

## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju**

---

---

dengan melakukan kegiatan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan sebagai kunci peningkatan kinerja. Kinerja yakni hasil pencapaian atas kecakapan kerja berdasarkan standar yang terbukti berkualitas yang dipengaruhi dari faktor internal dan eksternal.

menurut Handoko (2011:44), “mengemukakan bahwa kepemimpinan ialah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran”. menurut Umam (2010:22) menyatakan kepemimpinan adalah, “kekuasaan untuk memengaruhi seseorang untuk mengerjakan atau tidak mengerjakan sesuatu”. Menurut Juanda (2010:358), “Gaya kepemimpinan merupakan suatu teori mengenai bagaimana pola perilaku yang diterapkan seorang pemimpin dalam mempengaruhi aktivitas orang lain atau bawahannya guna mencapai tujuan organisasi, merubah situasi organisasi menjadi lebih baik, menerapkan kedisiplinan sesuai tata tertib, memberikan motivasi kepada bawahannya dengan kemampuan ilmu pengetahuan dan kemampuan berkomunikasi dengan bawahannya”. Kepemimpinan ialah komponen penting pada organisasi yang dimiliki seorang pemimpin yang memiliki kemampuan untuk memberi pengaruh pada orang lain atau bawahannya baik secara perorangan maupun kelompok agar melakukan hal yang dikehendaki pemimpin serta memotivasi bawahan ke hal-hal positif.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Pencapaian Kinerja, “Kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja”. Ini juga seperti pendapat Keith Davis dalam A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67), “Kemampuan (*ability*) yakni kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (ilmu pengetahuan dan keahlian). “Artinya jika seseorang dengan IQ yang diatas rata-rata dan ilmu pengetahuan serta keahlian yang dimilikinya maka akan mempermudah dalam pencapaian kinerja yang maksimal”. Stognill dalam Ambar Teguh Sulistiyani (2011:77) mencoba mempetakan definisi kepemimpinan, sebagai berikut: Pusat kegiatan kelompok, Pribadi yang berakibat, Kesepakatan Seni, Memberi pengaruh, Bentuk bujukan, Hubungan kekuasaan, Interaksi, Peranan terpisah, dan Struktur awal. Sedangkan menurut Handoko (2011:44), “mengemukakan bahwa kepemimpinan ialah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran”. Menurut Stoner, 2009:49 ada implikasi kepemimpinan ialah sebagai berikut : 1) Kepemimpinan berhubungan orang lain, Semua anggota kelompok memiliki hak untuk menentukan kedudukan pimpinan secara bersama guna menjalankan kepemimpinan. 2) Kepemimpinan berhubungan dengan pembagian kekuasaan, Pimpinan dan bawahan memiliki kekuasaan yang tidak merata. Pimpinan memiliki kewenangan mengarahkan kegiatan bawahan. 3) Kepemimpinan berhubungan dengan pengaruh, Selain mengarahkan seorang pemimpin harus pula dapat mempengaruhi bawahannya dan orang lain. Dan 4) Kepemimpinan berhubungan moral, Pemimpin wajib menunjukkan dan mengajari nilai-nilai moral dan beretika. Tanpa kehadiran seorang pemimpin dalam organisasi maka akan hanya menjadikan suatu organisasi dengan sekelompok orang yang tidak teratur. Sehingga untuk organisasi kepemimpinan ialah sesuatu yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Juanda (2010:358), “Gaya kepemimpinan merupakan suatu teori mengenai bagaimana pola perilaku yang diterapkan seorang pemimpin dalam mempengaruhi aktivitas orang lain atau bawahannya guna mencapai tujuan organisasi, merubah situasi organisasi menjadi lebih baik, menerapkan kedisiplinan sesuai tata tertib, memberikan motivasi kepada bawahannya dengan kemampuan ilmu pengetahuan dan kemampuan berkomunikasi dengan bawahannya”. Sedangkan, “pemimpin berorientasi karyawan mencoba untuk lebih memotivasi bawahan dibanding mengawasi mereka dan juga mendorong para anggota kelompok untuk melaksanakan tugas-tugas dengan memberikan kesempatan bawahan untuk berpartisipasi dalam pembuatan keputusan, menciptakan suasana persahabatan, serta hubungan-hubungan saling mempercayai dan menghormati dengan para anggota kelompok”, Sri Wiranti (2021:13). Disebabkan tugas sehari-hari bawahan berkaitan dengan keputusan yang akan diambil, baiknya pimpinan wajib melibatkan bawahan dalam mengambil keputusan, akan menyebabkan bawahan akan merasa diperlukan.

### **III. METODE PENELITIAN**

Lokasi penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju, yang beralamat jalan Kurungan Bassi Kabupaten Mamuju. Adapun waktu dibutuhkan dalam penelitian adalah selama kurang lebih 2 (dua) bulan lamanya. Metode yang digunakan adalah Metode Kuantitatif dengan cara menyebar kuesioner/angket. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sampel yang

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju

digunakan sebanyak 67 orang pegawai. Teknik penarikan sampel menggunakan Sampling jenuh dengan teknik sampling total, dalam penelitian ini semua populasi dijadikan sampel dengan jumlah 67 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan observasi, koesener dan studi kepustakaan.

Teknik Pengolahan data dengan menguji instrumen penelitian menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan analisis regresi linear sederhana. Dalam penelitian uji validitas merupakan penentu terhadap kemampuan pengukuran variabel apakah variabel mampu atau layak menjadi alat ukur dalam penelitian. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kehandalan setiap butir-butir pernyataan pada kuesioner penelitian, untuk mengetahui reliabel atau tidak reliabel dari butir-butir pernyataan kuesioner dapat membandingkan nilai. Untuk melihat hubungan antara variabel yang dipergunakan rumus regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

/1Dimana:

- Y = Peningkatan Kinerja
- a/1 = Alfa (Nilai konstanta)
- b = Koefisien Regresi
- X = Gaya Kepemimpinan

Definisi operasional penelitian, Gaya Kepemimpinan adalah bentuk sifat, sikap, perilaku Pimpinan dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju dalam mengarahkan dan kemampuan memotivasi pegawai ke hal-hal yang baik, positif dan proses pencapaian tujuan organisasi. Indikatornya Pimpinan menjadi teladan pegawai, Pimpinan memberi informasi dan menerima kritik/saran. Peningkatan kinerja adalah peningkatan akan hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab setelah diberikan dorongan motivasi dengan kemampuan intelektual dan fisik dari kepala dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju. Indikatornya pegawai termotivasi, kinerja pegawai meningkat, pegawai mampu menyelesaikan seluruh pekerjaannya.

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang perlu diukur Masrun (Solimun, 2002: 70) mengatakan bilamana koefisien korelasi antar skor suatu indikator dengan skor total seluruh indikator adalah positif dan lebih besar, maka instrumen tersebut dianggap valid

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas**  
**Variabel Gaya Kepemimpinan (X)**

		PERNYAT AAN 1 GAYA KEPEMIMP PINAN	PERNYAT AAN 2 GAYA KEPEMIMP INAN	PERNYAT AAN 3 GAYA KEPEMIMP INAN	PERNYAT AAN 4 GAYA KEPEMIMP INAN	PERNYAT AAN 5 GAYA KEPEMIMP INAN	GAYA KEPEMIMP PINAN
PERNYATAAN 1 GAYA KEPEMIMPINAN	Pearson Correlation	1	.405**	.628**	.665**	.665**	.842**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67
PERNYATAAN 2 GAYA KEPEMIMPINAN	Pearson Correlation	.405**	1	.116	.425**	.425**	.608**
	Sig. (2-tailed)	.001		.349	.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67
PERNYATAAN 3 GAYA KEPEMIMPINAN	Pearson Correlation	.628**	.116	1	.496**	.496**	.662**
	Sig. (2-tailed)	.000	.349		.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67
PERNYATAAN 4 GAYA KEPEMIMPINAN	Pearson Correlation	.665**	.425**	.496**	1	1.000**	.919**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju**

N		67	67	67	67	67	67
PERNYATAAN 5 GAYA KEPEMIMPINAN	Pearson Correlation	.665**	.425**	.496**	1.000**	1	.919**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	67	67	67	67	67	67
GAYA KEPEMIMPINAN	Pearson Correlation	.842**	.608**	.662**	.919**	.919**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67	67

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

/1 Sumber : Data primer diolah SPSS 22, 2021/1

Berlandaskan tabel 1 bahwa output diatas angka r hitung untuk pernyataan 1 variabel Gaya Kepemimpinan adalah sebesar 0,842, pernyataan 2 variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,608, pernyataan 3 variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,662, pernyataan 4 variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,919 dan pernyataan 5 variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,919. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pernyataan 1 sampai dengan pernyataan 5 variabel Gaya Kepemimpinan adalah valid, karena nilai r hitung lebih besar dari 0,3 ( $r > 0,3$ ).

**Tabel 2**  
**Hasil Uji validitas**  
**Variabel Peningkatan Kinerja (Y)**

		PERNYATAAN 1 PENINGKATAN KINERJA	PERNYATAAN 2 PENINGKATAN KINERJA	PERNYATAAN 3 PENINGKATAN KINERJA	PERNYATAAN 4 PENINGKATAN KINERJA	PERNYATAAN 5 PENINGKATAN KINERJA	PENINGKATAN KINERJA
PERNYATAAN 1 PENINGKATAN KINERJA	Pearson Correlation	1	.190	.745**	.629**	.312*	.823**
	Sig. (2-tailed)		.123	.000	.000	.010	.000
	N	67	67	67	67	67	67
PERNYATAAN 2 PENINGKATAN KINERJA	Pearson Correlation	.190	1	.144	.419**	.321**	.544**
	Sig. (2-tailed)	.123		.245	.000	.008	.000
	N	67	67	67	67	67	67
PERNYATAAN 3 PENINGKATAN KINERJA	Pearson Correlation	.745**	.144	1	.592**	.185	.756**
	Sig. (2-tailed)	.000	.245		.000	.134	.000
	N	67	67	67	67	67	67
PERNYATAAN 4 PENINGKATAN KINERJA	Pearson Correlation	.629**	.419**	.592**	1	.258*	.823**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.035	.000
	N	67	67	67	67	67	67
PERNYATAAN 5 PENINGKATAN KINERJA	Pearson Correlation	.312*	.321**	.185	.258*	1	.596**
	Sig. (2-tailed)	.010	.008	.134	.035		.000
	N	67	67	67	67	67	67
PENINGKATAN KINERJA	Pearson Correlation	.823**	.544**	.756**	.823**	.596**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67	67

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berlandaskan tabel 2 bahwa output diatas angka r hitung untuk pernyataan 1 variabel Peningkatan Kinerja adalah sebesar 0,823, pernyataan 2 variabel Peningkatan Kinerja sebesar 0,544, pernyataan 3 variabel Peningkatan Kinerja sebesar 0,756, pernyataan 4 variabel Peningkatan Kinerja sebesar 0,823 dan pernyataan 5 variabel Peningkatan Kinerja sebesar 0,596. Hasil tersebut menunjukkan bahwa

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju

pernyataan 1 sampai dengan pernyataan 5 variabel Peningkatan Kinerja adalah valid, karena nilai  $r$  hitung lebih besar dari 0,3 ( $r > 0,3$ ).

Uji Reliabilitas (Keandalan)

Uji keandalan dilakukan terhadap pertanyaan-pertanyaan yang sudah valid, guna mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama. Menurut Malhotra (Solimun, 2002:71) bahwa suatu instrumen dikatakan reliabel manakalah memenuhi standar koefisien alpha.

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Realibility ( <i>Cronbach's Alpha</i> )	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X)	0,855	Reliabel
Peningkatan Kinerja (Y)	0,756	Reliabel

*Sumber : Data primer diolah SPSS 22, 2021/1*

Berlandaskan tabel 4.16 reliabilitas diatas, diketahui angka cronbach alpha variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,855, dan variabel Peningkatan Kinerja sebesar 0,756. Jadi seluruh angka cronbach alpha pada seluruh variabel tersebut lebih besar dari nilai minimal cronbach alpha 0,6. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian yang digunakan untuk mengukur keseluruhan variabel dapat dikatakan reliabel atau handal. Merujuk dari pendapat Malhotra (Solimun, 2010:71) bahwa suatu instrumen dikatakan reliabel manakala memenuhi standar koefisien alpha Cronbach lebih besar dari 0,6 ( $\alpha > 0,6$ ) maka dapat dikatakan bahwa angka koefisien reliabilitas yang diperoleh sebagaimana pada tabel 4.16 telah memenuhi syarat reliabilitas, dengan demikian kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini cukup handal dalam mengukur persepsi responden terhadap variabel yang diteliti.

Berlandaskan tanggapan responden atas kuisioner penelitian yang dianalisis dengan memakai metode analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan Statistical Produk Standart Solution (SPSS) 22, hasil analisis data variabel independen yakni Gaya Kepemimpinan (X) terhadap variabel dependen yakni Peningkatan Kinerja (Y) pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju dapat diperhatikan pada tabel di bawah ini.

**Tabel 3**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana**

*Coefficients<sup>a</sup>*

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.062	1.039		4.874	.000
	GAYA KEPEMIMPINAN	.757	.050	.883	15.171	.000

a. Dependent Variable: PENINGKATAN KINERJA

*Sumber : Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana*

Berlandaskan ringkasan hasil analisis data regresi linear sederhana dengan memakai program SPSS pada tabel 4.17 diatas, terlihat yaitu besarnya nilai konstanta atau  $\alpha = 5,062$  serta koefisien regresi  $b = 0,757$ , sehingga dapat dibuat persamaan regresi liner sederhana antara variabel Gaya Kepemimpinan (X) dan Peningkatan Kinerja (Y) pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju, maka ditemukan pengujian hipotesis berlandaskan uji F dan uji t, dapat diinterpretasikan sebagai berikut :  $Y = 5,062 + 0,757$

Nilai konstanta ( $\alpha$ ) pada persamaan regresi linear sederhana sebesar 5,062, hal tersebut diartikan bahwa jika tidak ada Gaya Kepemimpinan (X) maka nilai Peningkatan Kinerja (Y) adalah sebesar 5,062. Nilai koefisien regresi (b) pada persamaan regresi linear sederhana yaitu 0,757 yang berarti setiap ada

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju

perubahan satu-satuan pada variabel ini, maka akan terjadi perubahan terhadap nilai Peningkatan Kinerja (Y) pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju.

Selanjutnya untuk melihat nilai koefisien korelasi dapat dilihat pada table berikut dibawah ini :

**Tabel 5**  
*Model Summary*

*Model Summary*

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.883 <sup>a</sup>	.780	.776	.727

a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN

*Sumber : Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana*

Berikutnya nilai koefisien korelasi ganda diperoleh sebesar 0,883 yang berarti terdapat hubungan yang kuat antara Peningkatan Kinerja (Y) dengan Gaya Kepemimpinan (X).

Adapun koefisien determinasi ganda didapatkan nilai sebesar 0,780 yang berarti terdapat 78% variabel Peningkatan Kinerja diterangkan oleh prediktor atau ditentukan oleh variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan (X). Sedangkan sisanya yakni 22% variabel Peningkatan Kinerja pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju ditentukan oleh variabel lain yang belum termasuk dalam penelitian ini.

Selanjutnya untuk pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa Variabel Gaya Kepemimpinan (X) berpengaruh terhadap Variabel Peningkatan Kinerja (Y) dilakukan dengan membandingkan antara nilai thitung dengan ttabel. Dengan kriteria keputusan jika ttabel < thitung berarti H1 diterima, dan jika ttabel > thitung berarti H0 ditolak.

Model Hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut: 1) H0:  $b_1 = 0$  artinya Gaya Kepemimpinan (X) tidak berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja (Y). 2) Ha:  $b_1 \neq 0$  artinya Gaya Kepemimpinan (X) berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja (Y).

Berlandaskan tabel 3 dapat diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan (X) memiliki nilai t hitung 15,171 dan nilai t tabel didapatkan 1,997 dengan demikian t hitung > t tabel dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 (5%). Sehingga keputusan diambil H0 ditolak dan H1 diterima, artinya hipotesis diterima. Dari hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini dapat dilihat bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X) berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Kinerja (Y) pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju.

## V. PENUTUP

### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan pada penelitian ini dengan jumlah responden 67 orang yang merupakan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju, sehingga ditarik kesimpulan berikut : 1) Berlandaskan hasil uji regresi linear Sederhana menggunakan SPSS 22 menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja dimana nilai probabilitasnya secara statistik  $0,000 < 0,05$  atau bisa dikatakan signifikan serta beta sebesar 0,757. 2) Gaya Kepemimpinan ialah salah satu hal yang paling berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja para Aparatur Sipil Negara (ASN) dan didukung dengan kesadaran sendiri. Hal tersebut telah diuji dalam penelitian ini dan dibuktikan dengan hasil analisis regresi linear sederhana yang digunakan dalam penelitian ini dengan bantuan SPSS 22.

### 5.2. Saran

Adapun saran – saran yang dapat disampaikan melalui penelitian ini antara lain sebagai berikut :  
1) Dalam peningkatan kinerja selain dari kesadaran pribadi juga dipengaruhi oleh gaya atau perilaku



## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju**

---

---

seorang Pimpinan dalam memperlakukan bawahannya dan dalam melakukan tanggung jawab serta kepemimpinannya karena akan menjadi motivasi oleh bawahan sehingga perlu mempertahankan bahkan jika perlu ditingkatkan sehingga tujuan organisasi tercapai maksimal. 2) Kepada para Aparatur Sipil Negara (ASN) sekiranya untuk selalu berusaha menjadi yang bertanggung jawab, melayani dengan tulus, menjadi mandiri yang kreatif, inovatif serta produktif dalam hal pelayanan publik ataupun tanggung jawab dalam pencapaian tujuan organisasi.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT, Remaja Rosdakarya.
- Baron, 2008. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi*. Bandung: CV. Alfabeta
- Davis, 2008. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung: Penerbit Prosda Karya
- Fandy, Tjiptono. 2011. *Service Management Mewujudkan Layanan Prima*. Edisi 2. Yogyakarta: Andi Offset
- Ferils, M., & Saleh, N. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Rakyat Indonesia Unit Tinambung Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar*. *Jurnal E-bussiness Institut Teknologi dan Bisnis Muhammadiyah Polewali Mandar*, 1(2), 39-54.
- Halim, A., & Jusriadi, E. 2020. *Pengaruh kemampuan intellectual capital, pemberian reward dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Dosen STIE Muhammadiyah Mamuju di Kabupaten Mamuju Sulawesi Barat*. *Competitiveness*, 9(1), 37-50.
- Handoko, 2011. *Manajemen Personalial dan Sumberdaya Manusia, Edisi kedua*. Yogyakarta: BPFE  
<https://jdih.sulbarprov.go.id/peraturan/PERBUP MAMUJU NO 22 TAHUN 2016.pdf>  
<https://media.neliti.com/media/publications/134049-ID-model-kepemimpinan-dalam-organisasi.pdf>  
<https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/55624/perbup-kab-mamuju-no-22-tahun-2016>
- Husnan, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Juanda, 2010. *Behaviorin Organization: Understandingand Managing the Human side of Work*. Edisi Kelima, Prontice Hall Internatinal Edition
- Mas'ud, 2009. *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset
- Robbins, 2008. *Organizational Behavior (terjemahan) Jilid 2, Edisi Ketujuh*, Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer
- Schumacher, 2009. *Mengukur Efektivitas Kinerja & Analisis Kasus*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Simamora, 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Pustaka Utama
- Solimun. (2002). *Multivariate Analysis Structural Equation Modelling (SEM) Lisrel dan Amos*. Fakultas MIPA.
- Stoner, 2009. *Teori Perilaku Organisasi, Edisi Kedua*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Sulistiyani, Ambar Tegu, 2011. *Memahami Good Governace dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Suparmoko, M dan Irawan, 2008. *Ekonomi Pembangunan. Edisi keenam*. Yogyakarta: BPFE
- Thoha, 2011. *Kepemimpinan Transformasional Publik, Edisi Kedua*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Tim Penyusun, 2015. *Panduan Penulisan Proposal Dan Skripsi*. LP3M sekolah tinggi ilmu ekonomi (STIE) Muhammadiyah Mamuju
- Umam, 2010. *Pengantar Teori Organisasi, Jilid Ketiga*. Bandung: Penerbit Bandung Insan Press.