



## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PENGAIRAN KUTACANE

**Rila Maufira**

Fakultas Ekonomi Universitas Gunung Leuser

*rilamaufira@gmail.com*

### Info Artikel :

Diterima : 4 Oktober 2021

Disetujui : 8 Oktober 2021

Dipublikasikan : 25 November 2021

### ABSTRAK

Sifat penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel bebas tanpa membuat perbandingan atau penghubungan dengan variabel lain. Uji validitas pada penelitian ini dimaksudkan untuk memastikan seberapa baik instrument mengukur konsep yang seharusnya diukur. Instrument yang valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur secara tepat dan benar, dengan mempergunakan instrument penelitian yang memiliki validitas yang tinggi, hasil penelitian mampu menjelaskan masalah penelitian sesuai dengan keadaan atau kejadian sebenarnya. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi serta ketepatan pengukuran, apabila pengukuran dilakukan pada objek sama berulang kali dengan instrument yang sama. Untuk menilai reliabilitas, digunakan Alpha Cronbach yang dihitung dengan menggunakan spss. Sebuah instrument memiliki reliabilitas tinggi jika nilai Cronbach's Coefficient Alpha  $> 0,6$  dan Cronbach's Alpha If Item Delete  $<$  Cronbach's Coefficient Alpha (Ghozali, 2006:113). Melalui hasil pengujian normalitas data yang didapat maka diketahui bahwa nilai signifikan dengan menggunakan nilai residual melalui metode Kolmogorov-Smirnov Z pada spss untuk seluruh variabel X dan Y adalah  $0,057 > 0,05$ , maka karena nilai signifikannya lebih besar dari  $0,05$  dapat dikatakan berdistribusi normal. Melalui pengolahan data pada tabel Coefficients di kolom Sign. Diatas diperoleh nilai Signifikansinya sebesar  $0,000$ . Dimana nilai  $0,000 < 0,05$ . Maka dengan demikian  $H_0$  diterima, yang berarti Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada kantor pengairan kutacane.

### Kata Kunci :

Gaya kepemimpinan, kinerja karyawan

### Keywords :

Leadership style, employee performance

### ABSTRACT

*The nature of this research is descriptive quantitative. That is research conducted to determine the value of the independent variable without making comparisons or connecting with other variables. The validity test used in this study is intended to ensure how well the instrument measures the concept that*

*should be measured. A valid instrument means that the instrument can be used to measure accurately and correctly, by using a research instrument that has high validity, the research results are able to explain the research problem according to the actual situation or event. Reliability tests are carried out to determine the consistency and accuracy of measurements, if measurements are made on the same object repeatedly with the same instrument. To assess reliability, Cronbach's Alpha is used which is calculated using spss. An instrument has high reliability if the value of Cronbach's Coefficient Alpha > 0.6 and Cronbach's Alpha If Item Delete < Cronbach's Coefficient Alpha (Ghozali, 2006:113). Through the results of the normality test of the data obtained, it is known that the significant value using the residual value through the Kolmogorov-Smirnov Z method on spss for all variables X and Y is 0.057 > 0.05, so because the significant value is greater than 0.05 it can be said to be distributed normal. Through data processing in the Coefficients table in the Sign column. Above, the significance value is 0.000. Where the value is 0.000 < 0.05. Thus Ho is accepted, which means that there is a significant influence between leadership style (X) on employee performance (Y) at the Kutacane irrigation office.*

---

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam menunjang keberhasilan setiap perusahaan, karena hampir seluruh kegiatan operasional perusahaan dijalankan oleh manusia. Oleh karena itu perusahaan harus mampu membentuk sumber daya manusianya untuk dapat terampil dan ahli dibidangnya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Suatu organisasi juga harus mampu menyusun kebijakan yang tepat untuk mengatasi setiap perubahan yang akan terjadi. Penyusunan kebijakan yang menjadi perhatian manajemen salah satunya menyangkut pemberdayaan sumber daya manusia.. Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai pelaksanaan otoritas dan pembuatan keputusan. Sedangkan kepemimpinan menurut Manullang (2001:141) sebagai suatu proses mempengaruhi orang lain untuk berbuat guna mewujudkan tujuan-tujuan yang sudah ditentukan. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang dari keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Menurut Viethzal (64:2004) gaya kepemimpinan juga menunjukkan secara langsung maupun tidak secara langsung, tentang kemampuan bawahannya. Artinya, gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategis, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mempengaruhi kinerja bawahannya. Dalam kenyatannya seorang pemimpin harus dapat memberikan semangat dan motivasi kepada karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Agar para karyawan termotivasi untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja mereka. Dengan demikian para karyawan akan berusaha secara terus menerus untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga dapat memberikan keuntungan perusahaan. Maka berdasarkan dari uraian diatas, penulis tertarik membuat proposal skripsi dengan mengangkat judul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pengairan Kutacane”**.

### Identifikasi Masalah

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku konsisten yang diterapkan oleh seorang pimpinan dengan melalui orang lain. Pola perilaku yang diperlihatkan pimpinan pada saat

mempengaruhi orang lain, yaitu seperti apa yang dipersepsikan orang lain. Gaya bukanlah soal bagaimana pendapat pemimpin tentang perilaku mereka sendiri dalam memimpin, tetapi bagaimana persepsi orang lain, terutama bawahannya tentang perilaku pemimpinnya. Maka, berdasarkan pada latar belakang penelitian, masalah yang diidentifikasi oleh penulis adalah bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada kantor pengairan kutacane?

### **Rumusan masalah**

Perumusan masalah yang dibahas oleh peneliti dalam proposal skripsi ini adalah: Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan seorang pemimpin terhadap kinerja karyawan pada kantor pengairan kutacane.

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan dilakukannya penelitian ini oleh penulis adalah untuk lebih mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dalam hal ini studi dilakukan pada kantor pengairan kutacane. Dengan dilakukannya penelitian ini para pemimpin diharapkan lebih memahami bahwa gaya kepemimpinan merupakan sifat dan perilaku yang diterapkan kepada bawahannya untuk membimbing bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan.

## **LANDASAN TEORITIS**

### **Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Untuk memahami gaya kepemimpinan terlebih dahulu kita ketahui definisi kepemimpinan menurut para ahli. Adalah sebagai berikut:

1. Menurut House dalam Gary Yukl, (2009:4) mengatakan bahwa: kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi. Jadi dari pendapat House dapat diartikan bahwa kepemimpinan merupakan cara mempengaruhi dan memotivasi orang lain agar orang tersebut mau berkontribusi untuk keberhasilan organisasi.
2. Sedangkan Terry dalam Wahjosumidjo, (1994:25) menyatakan bahwa "*Leadership is the activity of influencing exercised to strive willingly for group objectives*" (Kepemimpinan adalah kegiatan dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja keras dengan penuh kemauan untuk tujuan kelompok). Dari pendapat Terry dapat diartikan bahwa kepemimpinan itu adalah merupakan kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan.
3. Menurut Dubin dalam Wahjosumidjo, (1994:21) "*Leadership is the exercises of authority and the making of decisions*" (kepemimpinan adalah aktivitas para pemegang kekuasaan dan membuat keputusan). Dari pendapat Dubin dapat diartikan bahwa kepemimpinan itu adalah merupakan aktivitas yang dilakukan oleh para pemegang kekuasaan dalam membuat suatu keputusan.
4. Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinnnya (Sutikno, 2014:16).

### **Indikator Gaya Kepemimpinan**

Menurut kartono (2008:34) menyatakan sebagai berikut:

1. **Kemampuan Mengambil Keputusan**  
Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
2. **Kemampuan Memotivasi**  
Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.
3. **Kemampuan komunikasi**  
Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.
4. **Kemampuan Mengendalikan Bawahan**  
Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.
5. **Tanggung Jawab**  
Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.
6. **Kemampuan Mengendalikan Emosional**  
Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

### **Kriteria Penilaian Kinerja**

Terdapat berbagai teori mengenai indikator kinerja pegawai. Salah satunya indikator kinerja pegawai Fadel (2009:195) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu:

1. **Pemahaman Terhadap Topoksi**  
Dalam menjalankan tupoksi, bawahan harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.
2. **Inovasi**  
Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan.
3. **Kecepatan Kerja**

Dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan atau mengikuti metode kerja yang ada.

4. Keakuratan Kerja

Dalam mengerjakan tugas tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas tersebut karyawan juga harus teliti dan melakukan pengecekan ulang dalam setiap pengerjaan tugasnya.

5. Kerjasama

Kemampuan dalam bekerja dengan rekan kerja dan pimpinan seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.

### **Indikator Kinerja**

Indikator kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan, biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, keberhasilan hasil kerja, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan, dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya, kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing, selain itu juga merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Yang terdiri dari komponen kehandalan dalam menyelesaikan tugas dan pengetahuan tentang pekerjaan, selain itu setiap karyawan harus bekerja sesuai dengan tugas, fungsi dan peran, keahlian dan kompetensi masing-masing untuk mencapai visi, misi dan program kerja organisasi yang telah ditetapkan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan, selain itu kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukan

### **Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban ataupun dugaan sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya didalam kenyataan, percobaan ataupun didalam prakteknya. Jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian disebut hipotesis, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono,2004). Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dapat diperoleh

hipotesis yang diajukan dalam penelitian sebagai berikut: Bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kantor pengairan kutacane.

## **METODE PENELITIAN**

### **Tempat Penelitian**

Tempat penelitian ini dilakukan di kantor dinas pengairan kutacane yang beralamat di Jalan Kutacane – Blangkejeren Km.5,5 Kutacane - Kabupaten Aceh Tenggara.

### **Populasi dan Sampel**

#### **Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas serta karakteristik yang ditetapkan oleh seorang peneliti untuk dipelajari dan selanjutnya akan diambil kesimpulannya (Sugiyono,2008). Maka populasi dalam penelitian ini berjumlah 130 orang. Karena karyawan yang tercatat bekerja pada kantor dinas pengairan dikutacane ini sebanyak 130 orang.

#### **Sampel**

Sampel menurut (Arikunto,2003) dalam (Ridwan,2007) adalah bagian dari suatu populasi yang diambil sebagai sumber data yang dapat mewakili populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu dengan teknik accidental sampling. Dalam penentuan jumlah sampel (responden) digunakan rumus Slovin dalam (Ridwan dan Kuncoro, 2007) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N.(e)^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi pelanggan

$e^2$  =persentase kelonggaran/ketidakteelitian penelitian sebesar 1% = 0,1

$n = 130 / (1 + (130 (0.1^2))$

$n = 130 / (1 + (130 x 0,01))$

$n = 130 / (1 + 1,3)$

$n = 130 / 2,3$

$n = 56,52...$

untuk akurasi data sampel dibulatkan menjadi 57 orang.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data diperoleh melalui wawancara, penyebaran kuesioner dan kepustakaan.

#### **1. Wawancara**

Wawancara yang dilakukan ialah dengan melakukan tanya jawab antara sipewawancara dengan orang yang akan diwawancarai yang tujuannya adalah untuk

memperoleh suatu informasi, keterangan atau sejenisnya mengenai tanggapan pelanggan atau pihak lain tentang suatu hal.

2. Kuesioner

Dalam penelitian ini penulis menggunakan angket atau juga bisa disebut kuesioner tentang loyalitas, kualitas pelayanan, customer delight terhadap Pembelian. Kuesioner disebar untuk meminta tanggapan responden atas sebuah topik permasalahan dengan tujuan untuk memperoleh data sekunder.

3. Kepustakaan

Melalui teknik pengumpulan dengan kepustakaan , penulis akan mendapatkan data sekunder, dengan cara membaca, mencatat serta mempelajari buku-buku yang berkaitan ataupun referensi.

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah suatu metode atau cara untuk mengolah sebuah data menjadi informasi sehingga karakteristik data tersebut menjadi mudah untuk dipahami dan juga bermanfaat untuk menemukan solusi permasalahan, yang terutama adalah masalah yang tentang sebuah penelitian.

### Skala likert

Jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat negatif sampai positif yang dapat berupa kata-kata antara lain:

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Biasa Saja (BS)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

### Pembobotan nilai

Semua jawaban-jawaban yang telah diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner sebelum dilakukan pengolahan diberi pembobotan nilai terlebih dahulu.

Berikut terdapat skala jawaban pada kuesioner dengan menggunakan skala likert (J.Supranto.2003):

**Tabel 1.** Skor Skala Likert

Skor	Penilaian
1	Sangat Tidak Setuju
2	Tidak Setuju
3	Biasa Saja
4	Setuju
5	Sangat Setuju

Sumber: J. Supranto

### Uji Instrumen

Uji instrumen penelitian memiliki peran penting dalam penelitian kuantitatif. Karena kualitas data yang digunakan dalam banyak hal ditentukan oleh kualitas instrument yang digunakan.

### Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2011:173) mendefinisikan instrument utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah daftar pertanyaan yang disebarakan kepada responden. Instrumen yang dibuat sebelum disebarakan kepada responden yang menjadi sampel penelitian harus dilakukan uji validitas melalui analisis faktor dengan bantuan spss melalui metode “*product moment pearson*” agar daftar pertanyaan yang dibuat benar-benar mampu menguak data sehingga mampu menjawab permasalahan hingga tujuan penelitian tercapai.

Uji validitas dimaksudkan untuk memastikan seberapa baik instrument mengukur konsep yang seharusnya diukur. Instrument yang *valid* berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur secara tepat dan benar, dengan mempergunakan instrument penelitian yang memiliki validitas yang tinggi, hasil penelitian mampu menjelaskan masalah penelitian sesuai dengan keadaan atau kejadian sebenarnya.

### Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2011 :172) reliabilitas instrumen ialah ketepatan instrument pengukur. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi serta ketepatan pengukuran, apabila pengukuran dilakukan pada objek sama berulang kali dengan instrument yang sama. Untuk menilai reliabilitas, digunakan *Alpha Cronbach* yang dihitung dengan menggunakan spss. Sebuah instrument memiliki reliabilitas tinggi jika nilai *Cronbach's Coefficient Alpha > 0,6* dan *Cronbach's Alpha If Item Delete < Cronbach's Coefficient Alpha* (Ghozali, 2006:113).

### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Pengamatan data yang normal akan memberikan nilai ekstrim yang rendah dan ekstrim tinggi yang sedikit dan kebanyakan mengumpul ditengah. Demikian juga nilai rata-rata, modus dan median relative dekat. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov.

### Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana adalah sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara satu variabel dependen dan satu variabel independen. Dalam model regresi, variabel independen menerangkan variabel dependennya. Dalam analisis regresi sederhana hubungan antara variabel bersifat linear, dimana perubahan pada variabel x akan diikuti oleh perubahan pada variabel Y secara tetap. Sementara pada hubungan non linear, perubahan variabel X tidak diikuti dengan perubahan variabel Y secara proporsional.

Secara matematis model analisis regresi sederhana dapat digambarkan sebagai berikut :

$$Y = A + BX + e$$

Dimana :

Y = variabel dependen atau respon

A = intercept atau konstanta



B = koefisien regresi atau slope  
 e = residual atau error

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan variabel X terhadap variabel Y.

### Rancangan Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban ataupun dugaan sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya didalam kenyataan, percobaan ataupun didalam prakteknya. Jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian disebut hipotesis, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono,2004). Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dapat diperoleh hipotesis yang diajukan dalam penelitian sebagai berikut: Bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kantor pengairan kutacane.

Hipotesis yang diuji pada penelitian:

- Ha** : terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada kantor pengairan kutacane.  
**Ho** : tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada kantor pengairan kutacane.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk memastikan seberapa baik instrument mengukur konsep yang seharusnya diukur. Perhitungan dengan teknik korelasi “*product moment pearson*” dengan ketentuan sebagai berikut :

1. jika diperoleh nilai  $sig > 0,05$ , maka butir instrument tersebut tidak *valid* dan
2. jika diperoleh nilai  $sig < 0,05$ , maka butir instrument tersebut dapat digunakan(*valid*).

Melalui perhitungan statistik untuk masing-masing variabel, diperoleh nilai  $sign < 0,05$ , sehingga dapat dikatakan bahwa semua butir kuesioner berpredikat *valid*. Nilai-nilai signifikan untuk uji validitas instrument setiap variabel, disajikan sebagai berikut :

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas pada variabel Gaya Kepemimpinan (X) Dan Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Gaya Kepemimpinan (X)			
Pertanyaan	Nilai sign	Nilai alpha	Keterangan
1	0,001	$< 0,05$	Valid
2	0,000		Valid
3	0,033		Valid
4	0,003		Valid
5	0,001		Valid

Variabel Kinerja Karyawan (Y)			
1	0,000	< 0,05	Valid
2	0,000		Valid
3	0,000		Valid
4	0,000		Valid
5	0,000		Valid
6	0,000		Valid
7	0,000		Valid

Berdasarkan dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikan untuk uji Validitas variabel Gaya kepemimpinan (X) dan Kinerja Karyawan (Y) diperoleh rata-rata lebih kecil dari nilai alpha 0,05, maka seluruh instrument sebanyak 12 pertanyaan dikatakan *valid*.

### Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2011 :172) reliabilitas instrumen ialah ketepatan instrument pengukur. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi serta ketepatan pengukuran, apabila pengukuran dilakukan pada objek sama berulang kali dengan instrument yang sama.

Dilakukannya Uji reliabilitas adalah bertujuan untuk melihat konsistensi suatu pengukuran dari suatu variabel. Dalam suatu pengukuran dapat dikatakan (diandalkan) apabila memiliki koefisien *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60 (Sunnyoto, 2011 : 110).

**Tabel 3.** Uji Reliabilitas Data Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.664	5

Sumber spss 17.0

Dari hasil pengolahan data untuk Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan diatas dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar  $0.664 > 0,60$ . Maka sesuai dengan ketentuan jika nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$  maka data dikatakan *reliable*.

**Tabel 4.** Uji Reliabilitas Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.680	7

Sumber spss 17.0

Dari hasil pengolahan data untuk Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan diatas dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar  $0.680 > 0,60$ . Maka sesuai dengan ketentuan jika nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$  maka data dikatakan *reliable*.

## Uji Normalitas

Pengujian normalitas data digunakan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya dan jika hasilnya  $> 0,05$  maka dapat dikatakan data terdistribusi normal.

**Tabel 5.** Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Test		Kolmogorov-Smirnov
		Unstandardized Residual
	N	57
Normal Paramete rs <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.05136750
Most Extr eme Diffe renc es	Absolute	.177
	Positive	.159
	Negative	-.177
	Kolmogorov-Smirnov Z	1.334
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.057

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Melalui hasil pengujian diatas dapat maka diketahui bahwa nilai signifikan dengan menggunakan nilai residual melalui metode Kolmogorov-Smirnov Z pada spss untuk seluruh variabel X dan Y adalah  $0,057 > 0,05$  , maka karena nilai signifikannya lebih besar dari 0,05 dapat dikatakan berdistribusi normal.

## Pengujian hipotesis

### 1. Regresi Linear Sederhana

analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara suatu variabel Independen (X) dan Variabel Deependen (Y). analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel.

**Tabel 6.** Uji Nilai Signifikan( Uji F)

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	57.751	1	57.751	23.635	.000 <sup>a</sup>
	Residual	134.390	55	2.443		
	Total	192.140	56			

a. Predictors: (Constant), GAYA.KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA.KARYAWAN

Sumber spss 17.0

**Tabel 7.** Koefisien Regresi Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.439	3.712		4.159	.000
GAYA.KEPEMIMPINAN	.747	.154	.548	4.862	.000

a. Dependent Variable: KINERJA.KARYAWAN

Tabel 7 uji signifikan diatas, digunakan untuk menentukan taraf signifikansi atau linearitasn dari regresi. kriteria dapat ditentukan berdasarkan uji nilai signifikansi (Sig), dengan ketentuan jika nilai nilai Sign < 0,05. Berdasarkan table diatas diperoleh nilai sign = 0,000, berarti sign < 0,05. Dengan demikian model persamaan regresi berdasarkan data penelitian adalah signifikan atau memenuhi kriteria.

Hasil perhitungan koefisien regresi sederhana table 6 memperlihatkan nilai koefisien konstanta adalah sebesar 15,439, koefisien variabel bebas (X) adalah sebesar 0,747. Sehingga diperoleh persamaan regresi  $Y = 15,439 + 0,747X + e$ . Berdasarkan persamaan diketahui nilai konstantanya sebesar 15,439. Secara matematis nilai konstanta ini menyatakan bahwa pada saat gaya kepemimpinan 0, maka kinerja karyawan memiliki nilai 15,439. Selanjutnya nilai positif (0,747) yang terdapat pada koefisien regresi variabel bebas (Gaya Kepemimpinan) menggambarkan bahwa arah hubungan antara variabel bebas (Gaya kepemimpinan) dengan variabel terikat (kinerja Karyawan) adalah searah, dimana setiap kenaikan satu variabel gaya kepemimpinan akan menyebabkan kenaikan Kinerja karyawan 0,747

**Tabel 8.** Uji hipotesis (uji t)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.548 <sup>a</sup>	.301	.288	1.563

a. Predictors: (Constant), GAYA.KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA.KARYAWAN

2. Perumusan Hipotesis

**Ha** : terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada kantor pengairan kutacane.

**Ho** : tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada kantor pengairan kutacane.

3. Ketentuan/Ketetapan

- a. Jika nilai sign > 0,05 , maka **Ha ditolak**
- b. Jika nilai sign < 0,05 , maka **Ho diterima**

Maka, dari kolom **Sign.** Diatas diperoleh nilai Signifikansinya sebesar 0,000. Dimana nilai 0,000 < 0,05. Maka dengan demikian **Ho diterima**, yang berarti Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada kantor pengairan kutacane.

4. Koefisien Determinasi

**Tabel 9.** Koefisien Determinasi

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	15.439	3.712		4.159	.000
	GAYA. KEPEMIMPINAN	.747	.154	.548	4.862	.000

a. Dependent Variable: KINERJA.KARYAWAN  
 Sumber spss 17.0

Koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan terhadap variabel Y. Maka pada tabel hasil penelitian diatas diperoleh pada R Square sebesar 0,301, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah sebesar 30,1%.

Nilai R yang merupakan simbol dari koefisien pada table diatas nilai korelasinya adalah 0,548. Kekuatan hubungan dilakukan dengan melihat angka koefisien korelasi hasil perhitungan dengan menggunakan interpretasi nilai r adalah sebagai berikut:

- a. 0 = tidak ada korelasi antara dua variabel
- b. >0 – 0,25 = korelasi sangat lemah
- c. >0,25 – 0,5 = korelasi cukup
- d. >0,5 – 0,75 = korelasi kuat
- e. >0,75 – 0,99 = korelasi sangat kuat
- f. 1 = korelasi sempurna

Maka pada penelitian kali ini nilai R ( korelasi) yang diperoleh dilihat melalui hasil interpretasi nilai r “korelasi kuat” karena nilai r yang diperoleh sebesar 0,548 berada pada kisaram  $>0,5 - 0,75$ .

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan dari tabel validitas, dapat diketahui bahwa nilai signifikan untuk uji Validitas variabel Gaya kepemimpinan (X) dan Kinerja Karyawan (Y) diperoleh rata-rata lebih kecil dari nilai alpha 0,05, maka seluruh instrument sebanyak 12 pertanyaan dikatakan *valid*. Dari hasil pengolahan data untuk Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan diatas dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar  $0.664 > 0,60$ . Maka sesuai dengan ketentuan jika nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$  maka data dikatakan *reliable*. Dari hasil pengolahan data untuk Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan diatas dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar  $0.680 > 0,60$ . Maka sesuai dengan ketentuan jika nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$  maka data dikatakan *reliable*.

Melalui Perumusan Hipotesis yang diajukan, yaitu:

- a. **H<sub>a</sub>** : terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada kantor pengairan kutacane.
- b. **H<sub>o</sub>** : tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada kantor pengairan kutacane.

Dengan ketentuan/Ketetapan yang ada, yaitu:

- a. Jika nilai sign  $> 0,05$  , maka **H<sub>a</sub> ditolak**
- b. Jika nilai sign  $< 0,05$  , maka **H<sub>o</sub> diterima**

Maka, dari kolom **Sign**. Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai Signifikansinya sebesar 0,000. Dimana nilai  $0,000 < 0,05$ . Maka dengan demikian **H<sub>o</sub> diterima**, yang berarti Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada kantor pengairan kutacane.

### Saran

Berdasarkan penelitian mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pengairan Kutacane diperoleh Koefisien determinasi yang berfungsi untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan variabel X secara terhadap variabel Y sebesar 0,301, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah sebesar 30,1%. Ini berarti ada sekitar 69,9% faktor lain yang lebih berpengaruh. Maka peneliti lain harus lebih kreatif lagi dalam mengangkat variabel diluar variabel yang telah digunakan pada penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

Ahmad Syarif Hidayatulloh. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Matahari Department Store Tunjungan Plaza Surabaya*.

- Ananto, Reza. 2014. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada PT DHL Forwarding Semarang Branch*. Skripsi. Semarang. Universitas Diponegoro Semarang.
- Bayu Yudhi.2017.*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan : studi pada karyawan PT.Ikandar Indah printing textile Surakarta*.
- Dewi, Aorota. 2009. *Model Kepemimpinan Servant Leadership pada institute Pertanian Bogor*. Skripsi. Bogor:Intitut Pertanian Bogor.
- Dio Rendyka. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan :studi pada karyawan divisi human resources managerment Compensation and benefits PT Freeport Indonesia: Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 42, No. 1 Januari 2017. Administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id*.
- Nurlia, R. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Al-Ijarah Indonesia Finance Lampung*.
- Sedarmayanti. 2009. *Tata kerja dan Produktifitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Yahya.M. 2013. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompetensi terhadap kinerja guru :studi kasus di SMA PPMI ASSALAM Surakarta*.