

**EFEK TATANAN MANAJERIAL UNTUK MENGETAHUI HUBUNGAN
ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN KINERJA PEGAWAI
(Studi Kasus pada Pegawai Fakultas di Universitas Singaperbangsa
Karawang)**

ODING SUPRIADI

oding.supriadi@yahoo.co.id

**Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Singaperbangsa Karawang**

Jl. H. S. Ronggowaluyo Telukjambe Timur Karawang, Jawa Barat

Diterima: Oktober 2019; Disetujui: Desember 2019; Diterbitkan: Maret 2020

ABSTRACT

In the managerial order of an university, a leader who is able to make the right policies and decisions is needed. For this reason, a leadership style and good performance are needed for someone in carrying out the main tasks of an agency. This study aims to determine whether or not there is a relationship between leadership style and employee performance as a result of managerial performance that has been applied at the University of Singaperbangsa Karawang. The results of the study concluded that there is a significant relationship between leadership style with employee performance, where 81.72% of employee performance can be determined through leadership style.

Keywords: Managerial Order, Leadership Style, Employee Performance

ABSTRAK

Pada tatanan manajerial sebuah perguruan tinggi dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu membuat kebijakan dan keputusan yang tepat. Untuk itu diperlukan gaya kepemimpinan dan kinerja yang baik bagi seseorang dalam melaksanakan tugas pokok pada sebuah instansi. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai akibat dari tatanan manajerial yang telah diterapkan di Universitas Singaperbangsa Karawang. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai, dimana 81,72% kinerja pegawai dapat ditentukan melalui gaya kepemimpinan.

Kata Kunci: Tatanan Manajerial, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Faktor yang turut menentukan dalam optimalisasi tenaga administrasi, terutama adalah pada tatanan manajerial yaitu peranan pemimpin sangat strategis bahkan makin dirasakan di tengah kehidupan dunia yang semakin dinamis dan mengglobal. Persaingan terbuka antar instansi, bahkan persaingan antar negara membutuhkan seorang pemimpin (*leader*) yang mampu membuat kebijakan dan keputusan yang tepat. Seorang *leader* ibarat seorang nahkoda, ia harus mampu membuat keputusan yang cepat dan tepat. Sehingga dapat dibayangkan apabila

nahkoda lamban mengambil keputusan sementara kapal yang dipimpin berada di tengah badai dan ombak besar, maka kehancuran tinggal menunggu waktu saja.

Menurut Mulyasa (2009: 108) bahwa gaya kepemimpinan adalah cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya. Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat mempengaruhi anak buah, apa yang dipilih oleh pemimpin untuk dikerjakan, cara pemimpin bertindak dalam mempengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinan.

Secara umum, kinerja pegawai adalah seorang pegawai yang memenuhi syarat kualitatif yang dituntut oleh pekerjaannya, sehingga pekerjaan itu benar-benar dapat diselesaikan. Sedangkan Tiffin dan Cornick (1998: 211) berpendapat bahwa kinerja dapat diukur dengan melihat faktor-faktor sebagai berikut: (a) hasil kerja, menunjukkan hasil kerja yang dicapai baik dari segi kualitas dan tingkat kemauan dalam melaksanakan tugas; (b) kemandirian, menunjukkan hal-hal yang dapat diandalkan dari seorang pegawai; dan (c) tingkat penyesuaian, menunjukkan tingkat penyesuaian seseorang terhadap organisasi.

Secara institusional, kepemimpinan diarahkan untuk pencapaian tujuan-tujuan organisasi atau untuk pemeliharaan kelompok. Pemimpin yang efektif tergantung pada taraf kematangan pengikut dan kemampuan pemimpin untuk menyesuaikan orientasinya, baik orientasi tugas ataupun hubungan antar manusia. Gaya kepemimpinan seperti ini dikenal dengan istilah gaya kepemimpinan situasional. Pengaruh kepemimpinan tersebut terhadap tujuan organisasi dapat ditelusuri dari keterkaitannya dengan motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai.

Bertitik tolak pada gambaran permasalahan tersebut di atas, maka permasalahan yang perlu diungkapkan melalui penelitian ini berkaitan dengan hubungan gaya kepemimpinan situasional pada kinerja pegawai. Tujuan umum penelitian ini adalah untuk menemukan hubungan dan pengaruh empiris dari gaya kepemimpinan situasional para pejabat struktural pada kinerja pegawai.

METODOLOGI

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan metode penelitian kuantitatif. Adapun metode penelitian yang digunakan adalah metode survey. Metode survey merupakan suatu teknik pengumpulan informasi yang dilakukan dengan cara menyusun daftar pertanyaan yang diajukan pada responden. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian korelasional. Analisis korelasi bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan/pengaruh antar variabel (Sugiyono, 2010).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai fakultas yang ada di lingkungan Universitas Singaperbangsa Karawang sebanyak 100 orang. Selanjutnya diambil 70 orang responden sebagai sampel penelitian. Pengambilan sampel tersebut dilakukan melalui teknik *probability sampling* yaitu teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Lestari dan Yudhanegara, 2015).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk menemukan hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai, data hasil penelitian dianalisis dengan bantuan SPSS. Adapun hasil yang diperoleh tersaji pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Korelasi
Correlations

			Gaya Kepemimpinan Situasional	Kinerja Pegawai
Spearman's rho	Gaya Kepemimpinan Situasional	Correlation Coefficient	1.000	.904**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	70	70
	Kinerja Pegawai	Correlation Coefficient	.904**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	70	70

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

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh nilai statistik $r = 0,904$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai r yang positif menunjukkan hubungan yang positif (searah) antara gaya kepemimpinan situasional dengan kinerja pegawai. Nilai r

yang positif menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang searah, artinya semakin baik gaya kepemimpinan situasional yang dimiliki seorang pimpinan maka akan semakin baik pula kinerja pegawainya, begitupula sebaliknya. Adapun nilai koefisien determinasinya sebesar $D = 81,72\%$, artinya $81,72\%$ kinerja pegawai dapat ditentukan melalui gaya kepemimpinan situasional.

Hal ini sejalan dengan teori otokratis yang mengemukakan kepemimpinan didasarkan atas perintah-perintah dan pemaksaan, tindakan-tindakan yang arbitre sebagai wasit sifatnya. Untuk menjaga kelangsungan semua pekerjaan agar berjalan efisien, maka seorang pemimpin melakukan pengawasan yang tetap. Begitu juga teori sosiologis yang menganggap bahwa kepemimpinan adalah sebagai usaha-usaha untuk melancarkan hubungan antara relasi dalam organisasi, dan sebagai usaha untuk menyelesaikan setiap konflik organisatoris antara para pengikutnya agar tercapai kerjasama yang baik.

Berdasarkan teori sifat diungkapkan beberapa ciri keunggulan yang diharapkan dimiliki oleh seorang pemimpin, yaitu memiliki intelegensi tinggi, banyak inisiatif, enerjik, memiliki kedewasaan emosional, memiliki daya persuasif, mempunyai keterampilan, komunikatif, mempunyai kepercayaan diri, peka, kreatif, memberikan partisipasi sosial yang tinggi. Keunggulan tersebut secara langsung sangat mempengaruhi kinerja pegawai pada setiap kehidupan organisasi dalam lembaga. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan teori-teori kepemimpinan yang diterapkan, dan didukung dengan data hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan gaya kepemimpinan situasional terhadap terhadap kinerja pegawai secara signifikan.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan situasional dengan kinerja pegawai sebagai akibat dari tatanan manajerial, dimana $81,72\%$ kinerja pegawai dapat ditentukan melalui gaya kepemimpinan situasional.

DAFTAR RUJUKAN

- Hasibuan. 1991. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lestari, K. E., dan Yudhanegara, M.R. 2015. *Penelitian Pendidikan Matematika*, Bandung: Refika Aditama
- Mulyasa, E. 2009. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Munandar, A.S. 2001. *Psikologi Industri*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Tiffin., dan Comick, M. 1998. *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Triguno. 2004. *Budaya Kerja: Menciptakan Lingkungan yang Kondusif untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Golden Terayon.