

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI AMIKOM RESOURCE CENTRE YOGYAKARTA

Oleh: Dwiyantoro*

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Amikom Resource Centre Yogyakarta. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner, dokumentasi, dan observasi yang dilakukan langsung di lapangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada Amikom Resource Centre lebih dominan menerapkan gaya kepemimpinan bebas, dari tiga gaya kepemimpinan yang digunakan dalam indikator penelitian. Berdasarkan hasil Uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung > F tabel ($0,040 > 3,23$). hasil analisis yang didapatkan menyatakan bahwa F hitung $0,040$ dengan signifikansi sebesar $8,46 < 0,10\%$ menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen atau tidak ada pengaruh antar gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Amikom Resource Centre. Kesimpulan bahwa tidak ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Amikom Resource Centre.

Kata kunci: gaya kepemimpinan; kinerja pegawai; Amikom resource centre.

A. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini perkembangan teknologi informasi begitu pesat, hal tersebut tentunya memberikan dampak yang positif bagi setiap lembaga baik yang bersifat profit maupun non profit. Secara tidak langsung teknologi yang timbul sangat memberikan pengaruh yang besar kepada lembaga non profit seperti

perpustakaan. Dampak positif yang timbul seperti kemudahan-kemudahan dalam pengaksesan informasi yang dibutuhkan melalui internet. Namun di sisi lain lembaga non profit harus bekerja ekstra agar dapat menjaga eksistensinya di mata masyarakat, karena pengguna informasi lebih tertarik untuk mengakses informasi melalui internet dibandingkan

perpustakaan.

Pimpinan perlu mengatasi hal tersebut, untuk itu diperlukan strategi-strategi yang mampu menarik perhatian pengguna agar mau memanfaatkan informasi yang disediakan oleh perpustakaan. Untuk itu peran pemimpin juga harus mampu memberikan dorongan kepada SDM (sumber daya manusia) agar mampu mencapai tujuan yang ingin dicapainya. Lasa berpendapat bahwa kepemimpinan pada dasarnya merupakan kemampuan untuk mempengaruhi seseorang atau kelompok dalam rangka mencapai tujuan kelompok tertentu. Berdasarkan pendapat tersebut tentunya seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi dan memberikan motivasi kepada bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Keberhasilan organisasi berada pada kemampuan pemimpinnya dalam mengarahkan SDM yang ada, terlebih lagi teknologi yang muncul begitu cepat. Untuk itu perlu penanganan yang serius agar dapat menghasilkan SDM yang kompeten dan memiliki keterampilan yang bagus dalam pemanfaatan teknologi. Namun perlu diketahui terlebih dahulu bahwa

pemimpin memiliki gaya yang berbeda-beda dalam membawa organisasi yang dipimpinnya. Menurut Rivai (2010) kepemimpinan adalah gaya seseorang mempengaruhi individu dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikutnya untuk mencapai tujuan dan mempengaruhi kelompok maupun budaya yang ada pada organisasi.

Gaya kepemimpinan terkadang dapat mempengaruhi kinerja pegawainya. Menurut Gomes cakupan kinerja diantaranya tentang kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, keaslian gagasan, serta kesetiaan. Dari keempat cakupan tersebut merupakan hal yang penting dalam meningkatkan kinerja. Selain itu Menurut Robbins (2006) indikator kinerja terdiri dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian.

Seperti halnya pada Amikom *Resource Centre* yang memiliki visi, misi dan tujuan yang ingin dicapai. Untuk itu pemimpin yang ada pada Amikom *Resource Centre* harus mampu membawa lembaganya ke arah yang lebih baik guna mencapai tujuan yang diinginkan. Amikom *Resource Centre* merupakan perpustakaan pusat

di bawah naungan STIMIK Amikom dan pada Februari 2017 berganti nama menjadi Universitas Amikom Yogyakarta dengan penambahan 11 jurusan baru. Hal ini tentunya menjadi peluang besar bagi Amikom *Resource Centre* sebagai penyedia informasi. Pasalnya pada waktu dekat ini perpustakaan dituntut untuk menyediakan sumber informasi dan koleksi yang berkaitan dengan 11 jurusan baru guna mendukung proses belajar pada lingkungan akademisi. Selain itu sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh Amikom *Resource Centre* juga relatif sedikit yaitu 5 Student Staf dan 8 staf pustakawan. Dengan kondisi yang seperti ini tentunya peran pemimpin sangat diperlukan dalam mengarahkan sumber daya manusia yang ada untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala perpustakaan dapat dilihat pada keterangan dibawah ini:

“Untuk jumlah staf beliau menjawab bahwa staf perpustakaan yang ada belum mencukupi sehingga tugas diselesaikan dengan saling membantu”

Pemimpin Amikom *Resource*

Centre menyesuaikan gaya kepemimpinan pada setiap situasi Untuk dapat meningkatkan kinerja staf Amikom *Resource Centre* dan meningkatkan kinerjanya. Tentunya seorang pemimpin harus bisa menyesuaikan gaya kepemimpinan pada situasi yang terjadi. Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik untuk mengkaji tentang ***“Bagaimana Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja Staf Amikom Resource Centre Yogyakarta”***

B. PEMBAHASAN

1. Pengertian kepemimpinan

Dalam sebuah lembaga atau organisasi pemimpin memberikan pengaruh yang besar untuk membawa organisasi yang dipimpinnya dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Daff (2010) kepemimpinan (*leadership*) merupakan suatu pengaruh hubungan yang terjadi antara pimpinan dan pengikut (*followers*) dengan maksud pada perubahan dan hasil nyata yang mencerminkan tujuan bersama dalam organisasi. Sedangkan menurut Lasa (2017) kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam

kepemimpinan keberhasilan seorang pemimpin dapat dipengaruhi oleh berbagai indikator, diantaranya yaitu (1) memimpin dengan visi yang terampil, (2) memimpin dengan keteladanan, (3) seorang komunikator yang terampil, (4) mampu memenangkan kepercayaan bawahannya, (5) tenang dalam menghadapi situasi yang sulit, (6) tampil dalam citra profesi. Berdasarkan penjelasan tersebut tentunya menjadi seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi bawahannya dalam pencapaian tujuan organisasi serta memiliki kemampuan dalam menghadapi situasi yang sulit.

2. Gaya kepemimpinan

Setiap pemimpin memiliki gaya yang berbeda-beda dalam membawa organisasi mencapai tujuan. Gaya kepemimpinan merupakan cara atau pola seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya. Kinerja pegawai akan sangat berpengaruh terhadap gaya yang timbul dari pemimpinnya, untuk itu seorang pemimpin harus dapat menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan situasi kerja yang ada pada organisasi yang dipimpinnya.

Berdasarkan teori *Likert* yang dikemukakan oleh Wibowo (2011) dan Sutanto (2011) terdapat 4 gaya kepemimpinan diantaranya yaitu:

- 1) Sistem otoriter-eksplorasi
Pemimpin tipe ini sangat otoriter, mempunyai kepercayaan yang rendah terhadap bawahannya, memotifasi bawahan melalui ancaman atau hukuman, komunikasi bersifat satu arah yakni dari atas ke bawah
- 2) Sistem benevolent-otoritatif
Pemimpin mempercayai bawahan sampai pada tingkat tertentu, memotivasi bawahan dengan ancaman atau hukuman tetapi tidak selalu serta membolehkan komunikasi ke atas. Pemimpin memperhatikan ide bawahan dan mendelegasikan wewenang. Meski dalam pengambilan keputusan masih melakukan pengawasan yang ketat.
- 3) Sistem konsultatif
Pemimpin mempunyai kepercayaan yang cukup besar terhadap bawahan. Pemimpin menggunakan balasan/insentif untuk memotivasi bawahan dan kadang-kadang menggunakan ancaman atau hukum komunikasi

dua arah dan memberikan keputusan spesifik yang dibuat oleh bawahannya.

4) Sistem partisipatif

Pemimpin mempunyai kepercayaan sepenuhnya terhadap bawahan, selalu memanfaatkan ide bawahan, serta menggunakan insentif ekonomi untuk memotivasi bawahan. Komunikasi yang dilakukan bersifat dua arah dan menjadikan bawahan sebagai kelompok kerja. Sedangkan menurut Rasyidi (2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan terbagi menjadi 3 gaya yaitu demokratis, otoriter dan bebas.

- a. Gaya Kepemimpinan Demokratis Menurut Kartono (2013) kepemimpinan demokratis memiliki orientasi kepada manusia dan memberikan bimbingan yang efisien kepada bawahan dan menekankan kepada tanggung jawab internal. Selain itu gaya kepemimpinan ini sangat menghargai potensi setiap individu yang terlibat di dalamnya serta mau mendengarkan nasihat dan sugesti terhadap bawahan. Selain itu pemimpin tipe ini

bersedia mengakui keahlian para spesial dari bidang di masing-masing aspek serta mampu memberikan manfaat kepada setiap anggota yang sangat efektif pada saat-saat kondisi yang tepat. Kepemimpinan demokratis ini dapat dikatakan efektif apabila 1) Organisasi dengan seluruh bagiannya berjalan dengan lancar, sekalipun pimpinan tidak berada di tempat, 2) Otoritas sepenuhnya didelegasikan ke bawahan, dan semua orang menyadari tugas dan tanggung jawab sehingga merasa puas dan nyaman pada saat melaksanakan pekerjaan, 3) Pemimpin demokratis selalu mengutamakan tujuan-tujuan pada umunya dan kelancaran seluruh aspek dalam kelompok atau organisasi tersebut, 4) Dengan kesadaran pemimpin demokratis biasanya bisa dikatakan sebagai katalisator untuk mempercepat dinamisme, dan 5) Kerja sama demi mencapai tujuan dengan jiwa kelompok dengan situasi yang ada.

- b. Gaya Kepemimpinan Otoriter Boone & Kurtz (2007) menyatakan bahwa gaya

kepemimpinan otoriter biasanya selalu mengambil keputusan sendiri tanpa harus berkonsultasi kepada para bawahannya. Gaya kepemimpinan tipe ini mereka menghasilkan keputusan, mengomunikasikannya kepada bawahan dan mengharapkan implementasi atas instruksi dengan segera. Ciri-ciri kepemimpinan otoriter menurut Sutikno adalah sebagai berikut a) Segala keputusan sendiri diambil oleh pemimpin, b) Tugas-tugas bawahan diperinci oleh pemimpin, c) Dalam bersikap kepada bawahan, pemimpin melibatkan perasaan pribadinya, sehingga lebih bersifat subjektif, d) Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berpartisipasi atau mengajukan pendapat, tetapi itu hanya sebagai *lips service* saja, dan e) Mengawasi pekerjaan bawahan dengan ketat.

- c. Gaya Kepemimpinan Bebas Rasyidi (2018) mengatakan bahwa cara seorang pemimpin dalam menghadapi bawahannya dengan menggunakan metode pemberian keleluasaan secara

mutlak pada bawahan. Gaya kepemimpinan bebas memberikan kebebasan kepada bawahannya sehingga pemimpin hanya memerankan peran kecil. Gaya kepemimpinan bebas memfungsikan dirinya sebagai penasihat yang dilakukan dengan memberikan kesempatan untuk berkompromi atau bertanya bagi bawahan yang memerlukan. Selain itu pemimpin memberikan kebebasan penuh kepada bawahan untuk proses pengambilan keputusan dengan cara menurut karyawan paling sesuai dari partisipasi minimal dari karyawan.

Gaya kepemimpinan tipe ini biasanya dapat mengembangkan dan meningkatkan kemampuan karyawan dalam pengambilan keputusan yang tepat serta kreativitas untuk memecahkan suatu permasalahan. Dengan adanya model kepemimpinan yang bebas ini para karyawan dapat menunjukkan persoalan yang dianggap penting di dalam organisasi dan tidak selalu bergantung pada atasan.

3. Kinerja

Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang, sedangkan menurut Uno (2012) kinerja merupakan suatu perbuatan, suatu prestasi, atau apa yang diperlihatkan seseorang melalui keterampilan yang nyata. Menurut Sinabela (2012). Jika disimak secara etimologinya, kinerja berasal dari kata *performance*, berasal dari kata "*to perform*" yang mempunyai beberapa masukan yaitu (1) Melakukan, (2) Memenuhi atau menjalankan sesuatu, (3) Melaksanakan suatu tanggung jawab, (4) Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang. Dengan kata lain kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh orang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Gomes (2002) kinerja dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut 1) Kualitas kerja dalam suatu periode

yang ditentukan (*quantity of work*), 2) Kualitas kerja berdasarkan syarat kesesuaian dan kesiapannya (*quality of work*), 3) Pengetahuan tentang pekerjaan (*job knowledge*), 4) Keaslian gagasan yang muncul dan tindakan untuk menyelesaikan masalah (*creativity*), dan 5) Kesetiaan bekerja sama dengan orang lain (*cooperation*).

4. Pengumpulan data

Sugiyono (2018) menyatakan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan/ pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Adapun kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berisi daftar pernyataan yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Kuesioner disebarkan kepada responden untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yang ada di Amikom *Resource Centre* Dalam penelitian ini penulis

menggunakan jenis angket tertutup.

5. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Instrumen untuk menguji validitas tentunya harus menggunakan rumus korelasi *Product Moment Pearson* yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui hasil perhitungan tersebut valid atau tidak, perlu dibandingkan dengan r tabel, dengan taraf kesalahan tertentu, bila taraf kesalahan 10% Jika diperoleh r hitung > r tabel, butir pertanyaan tersebut valid, tetapi jika r hitung < r tabel, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid. Nilai r tabel dalam penelitian ini pada taraf 10% dan df=(n-2). Pada penelitian ini berarti 12-2 = 10 adalah 0.497. Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat dikatakan bahwa semua pernyataan dinyatakan valid. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan SPSS 24.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang digunakan

untuk mencari reliabilitas instrumen dengan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_1^2}{S_1} \right)$$

Keputusan reliabel tidaknya kuesioner dinyatakan apabila diperoleh nilai r hitung lebih dari r tabel dengan taraf signifikan 5%, maka butir pertanyaan reliabel. Uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS versi 24 yang akan dilakukan menggunakan *reliability analysis statistic* dengan Cronbachalpa Cronbach's Alpha (^a). Jika nilai alpha > 0,6 maka dapat dikatakan variabel tersebut reliabel. Setelah melakukan uji reliabilitas menggunakan SPSS 24 didapatkan hasil Cronbach's Alpha Cronbachalpa sebesar 0,774 jadi dapat disimpulkan bahwa pernyataan reliabel karena nilai alpha lebih besar dari 0,6

6. Analisis data

Analisis data menggunakan rumus yang dinyatakan oleh Bilson (2008). Hal ini dilakukan untuk mendapatkan skala interval tersebut terlebih dahulu dicari skala (RS)

$$Rs = \frac{m - n}{b}$$

Keterangan

RS = rentang skala yang dicari

m = angka tertinggi dalam mengukur kuesioner yang digunakan dalam penelitian. Skor antara 1-4, dapat dikatakan bahwa angka tertinggi adalah 5, dan angka terendah adalah 1.

N = angkat terendah dalam pengukuran yaitu 1

b = banyaknya pilihan yang tersedia yaitu 4

Jadi dapat disimpulkan bahwa skala (RS) dapat diketahui sebagai berikut :

1) Gaya Kepemimpinan Demokratis

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan didapatkan hasil seperti yang dapat dilihat pada Tabel 1.

Berdasarkan Tabel 1 dapat dijelaskan bahwa terdapat 5 item indikator yang digunakan dalam kuesioner meliputi 5 indikator. Dari total kuesioner dapat diketahui bahwa nilai rata-rata yang didapatkan yaitu

3,733 hal ini menunjukkan bahwa responden memberikan jawaban positif pada gaya kepemimpinan demokratis. Gaya kepemimpinan demokratis diantaranya yaitu organisasi dengan seluruh bagiannya berjalan dengan lancar, sekalipun pimpinan tidak berada di tempat, otoritas sepenuhnya didelegasikan ke bawahan, dan semua orang menyadari tugas dan tanggung jawab sehingga merasa puas dan nyaman pada saat melaksanakan pekerjaan. Pemimpin demokratis selalu mengutamakan tujuan-tujuan pada umumnya dan kelancaran seluruh aspek dalam kelompok atau organisasi tersebut. Dari total jawaban yang diberikan oleh responden tentunya gaya kepemimpinan demokratis ini diterapkan dalam Amikom *Resource Centre* di mana organisasi akan berjalan lancar meskipun pimpinan tidak di tempat, semua pegawai menyadari akan tugas dan tanggung jawab masing-masing, kerja sama demi mencapai tujuan organisasi, terdapat kesesuaian antara item yang menjadi indikator dengan keadaan yang dialami di lingkungan Amikom *Resource Centre*, sehingga responden memberikan tanggapan yang positif.

2) **Gaya Kepemimpinan Otoriter**

Berdasarkan analisis yang dilakukan didapatkan hasil seperti yang dapat dilihat pada Tabel 2.

Berdasarkan Tabel 2 maka dapat dijelaskan bahwa terdapat 5 item indikator dalam kuesioner gaya kepemimpinan otoriter yang digunakan dalam kuesioner. Dari total keseluruhan kuesioner dapat diketahui nilai rata-rata yaitu 2,866. Dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden menyatakan tidak setuju atau memberikan jawaban negatif. Amikom *Resource Centre* tidak menerapkan gaya kepemimpinan otoriter, namun memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berpartisipasi atau mengajukan pendapat, tetapi itu hanya sebagai *lips service* saja, dan untuk mengawasi pekerjaan bawahan dengan ketat.

3) **Gaya Kepemimpinan Bebas**

Berdasarkan analisis yang dilakukan didapatkan hasil seperti yang dapat dilihat pada Tabel 3.

Berdasarkan Tabel 3, maka dapat dijelaskan bahwa terdapat 4 item indikator dalam gaya kepemimpinan bebas yang digunakan dalam

kuesioner. Dari total keseluruhan kuesioner dapat diketahui nilai rata-rata yaitu 4,687, hal ini menunjukkan bahwa responden memberikan jawaban positif pada gaya kepemimpinan bebas. Berdasarkan hasil kuesioner dari 4 item indikator gaya kepemimpinan bebas dapat disimpulkan bahwa terdapat kesesuaian antara item yang menjadi indikator kuesioner dengan kondisi yang ada pada Amikom *Resource Centre*.

4) **Skor Gaya Kepemimpinan**

Berdasarkan hasil uraian di atas dapat dijelaskan nilai rata-rata dari masing-masing gaya kepemimpinan dapat dilihat pada Tabel 4.

Berdasarkan skor tersebut pada Tabel 4 dapat dikatakan bahwa skor tertinggi dari gaya kepemimpinan yang menjadi indikator penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan bebas dengan nilai rata-rata 4,687. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan bebas banyak digunakan oleh Amikom *Resource Centre* dalam membawa organisasi mencapai tujuan yang ingin dicapai.

5) Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil temuan dapat dijelaskan bahwa uji multikolinieritas pada Tabel 5.

Berdasarkan tabel 5 maka dapat dijelaskan bahwa hasil Uji Multikolinieritas menunjukkan seluruh variabel bebas memiliki nilai VIF <10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Berikut ini merupakan hasil temuan dengan melakukan uji heteroskedastisitas, dapat dilihat pada keterangan di Gambar 1.

Berdasarkan Output Scatterplots pada Gambar 1, maka dapat diketahui bahwa :

- a. Titik-titik data penyebaran di atas dan di bawah atau berada di sekitar angka 0.
- b. Titik-titik tidak mengumpul hanya pada posisi atas ataupun bawah saja.
- c. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola atau tidak berpola

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tidak terjadi masalah pada

heteroskedastitas model regresi baik dan ideal terpenuhi.

6. Analisis Regresi Linier Sederhana

Berikut ini hasil analisis regresi linier sederhana dapat dilihat pada Tabel 6.

Dari hasil yang telah di jelaskan pada Tabel 6 maka dapat menggunakan rumus regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 17,944 + 0,20 + e$$

1. Koefisien sebesar 17,944 menyatakan bahwa jika variabel bebas memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel terikat sebesar 17,944 Dengan demikian jika variabel Gaya mempunyai nilai nol maka kinerja pegawai Amikom *Resource Centre* akan bertambah sebesar 17,944.
2. Koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,20 menyatakan bahwa setiap kenaikan gaya kepemimpinan akan bertambah 1 nilai, maka variabel kinerja (Y) akan naik sebesar 0,20, dengan asumsi bahwa semua variabel bebas yang

lain dari model regresi adalah tetap.

7. Uji Hipotesis

1. Uji T

Uji T digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen (gaya kepemimpinan) dan variabel dependen (kinerja). Uji T dilakukan dengan menggunakan nilai t hitung dan t tabel dengan taraf signifikansi sebesar 0,05%. Untuk dapat mengetahui hasil temuan dapat dilihat pada Tabel 7.

Berdasarkan keterangan Tabel 7 maka diketahui bahwa nilai t hitung dari variabel X kepemimpinan yaitu 200 dengan nilai t tabel yaitu 1.383 nilai t tabel didapatkan dari $df = n - k - 1$ atau $12 - 2 - 1 = 9$ dengan menggunakan signifikansi sebesar 10%. Dalam menentukan hipotesis tentunya terdapat kriteria penerimaan dan penolakan dalam uji t, kriteria tersebut dapat dilihat pada keterangan berikut ini:

Jika $t_{hit} > t_{tab}$ maka H_0 ditolak

Jika $t_{hit} < t_{tab}$ maka H_0 diterima

Dari analisis hasil temuan maka dapat dijelaskan hipotesis sebagai berikut ;

Hipotesis

H_0 = tidak ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Amikom *Resource Centre*

H_1 = Ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Amikom *Resource Centre*

Berdasarkan keterangan tersebut dapat dijelaskan hasil hipotesis yang di uji menggunakan SPSS 24 mengenai Gaya Kepemimpinan (X) didapatkan nilai t hitung sebesar 200 dan t tabel sebesar 1.383 ($200 > 1,383$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,846 yang berarti nilai tersebut lebih besar dari signifikansi sebesar 0,10% . Hal ini menunjukkan gaya kepemimpinan (x) memberikan dampak yang negatif atau tidak ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karena tingkat signifikansi 0,846 lebih besar dari batas signifikansi 0,10%. Artinya H_0 di terima dan H_1 ditolak dengan kesimpulan bahwa tidak ada pengaruh antara gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja pegawai Amikom *Resource Centre*.

2. Uji F

Uji F digunakan untuk

mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan secara (bersama-sama). Uji F dilakukan dengan menggunakan nilai t hitung dan t tabel dengan menggunakan taraf signifikansi sebesar 0,10%. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada keterangan pada Tabel 8.

Berdasarkan keterangan pada Tabel 8 dapat dijelaskan bahwa didapatkan hasil f hitung sebesar 0,040 dengan tingkat signifikansi 846. Uji F dilakukan dengan cara membandingkan hasil uji f hitung dengan f tabel pada taraf signifikansi yang digunakan yaitu sebesar 0,10%. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan didapatkan nilai F hitung $> F$ tabel ($0,040 > 3,23$). Dari hasil analisis yang didapatkan menyatakan bahwa F hitung $0,040$ dengan signifikansi sebesar $8,46 < 0,10\%$ menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen atau tidak ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Amikom Resource Centre.

3. Koefisien Determinan

Berikut ini hasil uji koefisien determinan dapat dilihat pada Tabel 9.

Berdasarkan hasil Uji Koefisien Determinan didapatkan nilai sebesar 0,63%. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel independen gaya kepemimpinan terhadap variabel dependen kinerja pegawai Amikom Resource Centre sebesar 0,63% sedangkan sisanya 99,37 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Dengan kata lain tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Amikom Resource Centre.

8. Interpretasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Amikom Resource Centre

Berdasarkan hasil analisis dan tes regresi yang telah dilakukan menggunakan SPSS 24 setelah melakukan uji F maka didapatkan hasil F hitung sebesar 0,040 dengan tingkat signifikansi 846. Uji F dilakukan dengan cara membandingkan hasil uji F hitung dengan F tabel pada taraf signifikansi yang digunakan yaitu sebesar 0,10%. Berdasarkan hasil

analisis yang dilakukan didapatkan nilai F hitung $> F$ tabel ($0,040 > 3,23$), hasil analisis yang didapatkan menyatakan bahwa F hitung $0,040$ dengan signifikansi sebesar $8,46 < 0,10\%$ menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan kata lain tidak ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Amikom *Resource Centre*.

Selain itu setelah dilakukan koefisien determinan menunjukkan nilai sebesar $0,63\%$. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel independen gaya kepemimpinan (X) terhadap variabel dependen kinerja pegawai Amikom *Resource Centre* (Y) sebesar $0,63\%$ sedangkan sisanya $99,37\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Artinya bahwa tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Amikom *Resource Centre*. Skor gaya kepemimpinan yang terdiri dari gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan otoriter dan gaya kepemimpinan bebas menunjukkan nilai masing-masing yaitu gaya kepemimpinan demokratis dengan skor $3,733$, gaya kepemimpinan otoriter

dengan skor $2,688$, dan gaya kepemimpinan bebas $4,687$. Dari hasil tersebut di jelaskan bahwa skor tertinggi yaitu pada gaya kepemimpinan bebas dengan skor $4,687$. Dengan begitu dapat dikatakan bahwa Amikom *Resource Centre* menerapkan gaya kepemimpinan bebas.

C. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Gaya kepemimpinan (X) berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai Amikom *Resource Centre*. Hasil yang diperoleh yaitu t hitung sebesar 200 dan t tabel sebesar $1,383$ ($200 > 1,383$) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,846$ yang berarti nilai tersebut lebih besar dari signifikansi sebesar $0,10\%$. Tentunya gaya kepemimpinan (x) memberikan dampak yang negatif atau tidak ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karena tingkat signifikansi $0,846$ lebih besar dari dari batas signifikansi $0,10\%$. Itu artinya H_0 diterima dan H_1 ditolak dengan

kesimpulan bahwa tidak ada pengaruh antara gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja pegawai Amikom *Resource centre*.

- b. Hasil Uji F didapatkan nilai F hitung $> F$ tabel ($0,040 > 3,23$). Hasil analisis yang didapatkan menyatakan bahwa F hitung $0,040$ dengan signifikansi sebesar $8,46 < 0,10\%$ menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Tidak ada pengaruh antar gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Amikom *Resource Centre*.
- c. Nilai skor yang didapatkan dari gaya kepemimpinan yang terdiri dari gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan otoriter, dan gaya kepemimpinan bebas. Dari ke tiga gaya tersebut yang diterapkan Amikom *Resource Centre* yaitu gaya kepemimpinan bebas dengan nilai skor sebesar $4,687$.

DAFTAR PUSTAKA

Bilson, S. (2008). *Panduan riset perilaku konsumen*. Jakarta:

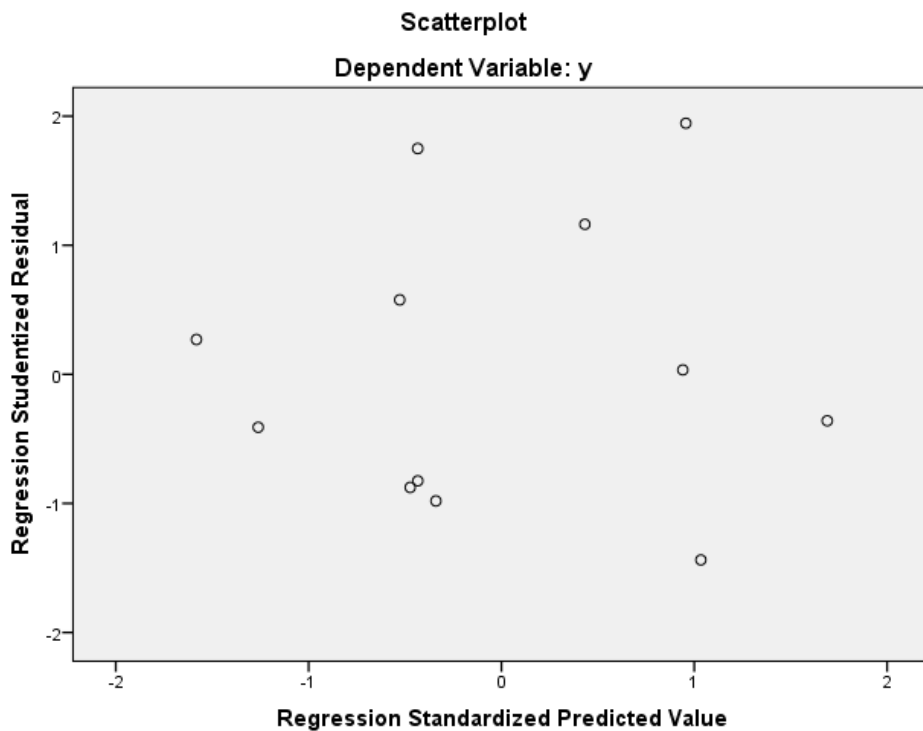
Gramedia.

- Boone, L. E., and D. L. Kurtz. (2007). *Contemporary business (Isted)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Daff, R.L. (2010). *Era baru manajemen*. Jakarta: Penerbit Salemba.
- Davis, K. N., and John W. (1995). *Human behavior at work : organizational behavior*. Jakarta: Erlangga.
- Gomes, F. C. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- HS, Lasa. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Penerbit Ombak.
- Kartono, K. (2013). *Pemimpin dan kepemimpinan: Apakah kepemimpinan abnormal Itu?* Jakarta: Badan Penerbit Rajawali Press.
- Rasyidi, A. W. (2018). "Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pustakawan pada perpustakaan perguruan tinggi negeri di Surabaya." [Http://:Repository.Unair.Ac.Id](http://Repository.Unair.Ac.Id). 2018.
- Rivai, V. (2010). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. 3rd ed. Jakarta: Rajawali Press.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku*

Artikel

- organisasi*, PT Indeks,. Jakarta: Kelompok Gramedia.
- Sinabela, L. P. (2012). *Kinerja pegawai teori pengukuran dan implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Ed. 28. Bandung: Alfabeta.
- Sutanto, E. M. (2011). "Peranan gaya kepemimpinan yang efektif dalam upaya meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan di Toserba Sinar Mas Sidoarjo." *Jurnal Puslit Petra Management* 2 (2): 29–43.
- Sutikno, R. B. (2007). *The power of empathy in leadership (to Enhance long-term company performance)*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Uno, G. B. (2012). *Teori kinerja dan pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo, U. B. (2011). "Teori kepemimpinan." in *teori kepemimpinan*. Yogyakarta: Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta.
-
- *) PT Chevron Pacific Indonesia

DAFTAR GAMBAR



Gambar 1. Hasil Uji heteroskedastitas

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Gaya Kepemimpinan Demokratis

| Gaya Kepemimpinan Demokratis | Frekuensi | | | | N | Skor | Rata- rata |
|------------------------------------|--------------|----|---|----|----|------|---------------|
| | STS | TS | S | SS | | | |
| | 1 | 3 | 5 | 7 | | | |
| 1 | 1 | 6 | 3 | 2 | 12 | 48 | 4,0 |
| 2 | - | 6 | 5 | 1 | 12 | 50 | 4,16 |
| 3 | - | 7 | 5 | - | 12 | 46 | 3,833 |
| 4 | 2 | 7 | 3 | - | 12 | 38 | 3,116 |
| 5 | - | 10 | 1 | 1 | 12 | 42 | 3,5 |
| | Total | | | | | | 3,733 |

Sumber : Data Diolah tahun 2018

Tabel.2. Gaya Kepemimpinan Otoriter

| Gaya Kepemimpinan Otoriter | Frekuensi | | | | N | Skor | Rata- rata |
|----------------------------------|--------------|----|---|----|----|------|---------------|
| | STS | TS | S | SS | | | |
| | 1 | 3 | 5 | 7 | | | |
| 1 | 4 | 6 | 1 | 1 | 12 | 34 | 2,83 |
| 2 | - | 8 | 4 | - | 12 | 44 | 3,666 |
| 3 | 4 | 6 | 2 | - | 12 | 32 | 2,666 |
| 4 | 2 | 9 | 1 | - | 12 | 32 | 2,666 |
| 5 | 5 | 5 | 2 | - | 12 | 30 | 2,5 |
| | Total | | | | | | 2,866 |

Sumber : Data Diolah tahun 2018

Tabel 3. Gaya Kepemimpinan Bebas

| Gaya Kepemimpinan Bebas | Frekuensi | | | | N | Skor | Rata- rata |
|-------------------------------|--------------|----|---|----|----|------|---------------|
| | STS | TS | S | SS | | | |
| | 1 | 3 | 5 | 7 | | | |
| 1 | 1 | 5 | 4 | 2 | 12 | 49 | 4,083 |
| 2 | - | 2 | 7 | 3 | 12 | 62 | 5,166 |
| 3 | - | 5 | 4 | 3 | 12 | 56 | 4,666 |
| 4 | - | 3 | 7 | 2 | 12 | 58 | 4,133 |
| | Total | | | | | | 4,687 |

Sumber : Data Diolah tahun 2018

Tabel 4. Skor Gaya Kepemimpinan

| Gaya Kepemimpinan | Skor Total |
|------------------------------|------------|
| Gaya Kepemimpinan Demokratis | 3,733 |
| Gaya Kepemimpinan Otoriter | 2,688 |
| Gaya Kepemimpinan Bebas | 4,687 |

Sumber : Data Diolah tahun 2018

Tabel 5. Uji Multikolinieritas

| Model | Tolerance | VIF |
|-----------------------------|-----------|-------|
| Kepemimpinan demokratis (X) | 777 | 1,286 |
| Kepemimpinan Otoriter (X) | 864 | 1,157 |
| Kepemimpinan Bebas (X) | 865 | 1,156 |

Sumber : Data Diolah tahun 2018

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 17,944 | 3,482 | | 5,153 | ,000 |
| | kepemimpinan | -,020 | ,102 | -,063 | -,200 | ,846 |

a. Dependent Variable: kinerja (Y)

Multiple R = 063

= 004

R²

F = 11,935

Prob = 0,000

Ftabel = 3,23

Ttabel = 1,383