

PENGARUH GAYA KEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PUSAT UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA MALUKU DI AMBON

Sarci Pattiwaelapia, Dessy Balik

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia Maluku

ABSTRACT

This study investigates the influence of leadership style on employee performance at the central office of Universitas Kristen Indonesia Maluku in Ambon. Employing a quantitative approach, data were collected via research and questionnaires with Likert scale measurements, involving 64 respondents. Data analysis techniques included correlation coefficient testing, determination coefficient testing, and regression equations. The results revealed a correlation coefficient of 0.874, indicating a very strong relationship between leadership style and employee performance. Additionally, the determination coefficient was 91.1%, implying that leadership style accounted for 91.1% of employee performance, with the remaining 8.9% influenced by other factors. A simple regression calculation yielded the equation $Y = 1.596 + 0.520X$, demonstrating that in the absence of leadership style, employee performance is valued at 1.596, and every unit increase or decrease in leadership style corresponds to a 0.520 change in employee performance.

Keywords: Leadership style, employee performance.

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan salah satu elemen penting dalam keberhasilan organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. Pemimpin memiliki tanggung jawab untuk mengarahkan, memotivasi, dan membimbing bawahan dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif. Gaya kepemimpinan menjadi salah satu faktor utama yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kebutuhan bawahan dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja.

Di Universitas Kristen Indonesia Maluku (UKIM), peran kepemimpinan sangat penting untuk memastikan operasional yang optimal, terutama di Kantor Pusat UKIM. Namun, terdapat indikasi bahwa kinerja karyawan di kantor pusat masih menghadapi berbagai tantangan, seperti capaian target yang belum maksimal dan pelayanan administratif yang kurang memuaskan. Beberapa mahasiswa menyampaikan

ketidakpuasan terhadap pelayanan akademik akibat kurangnya efisiensi dalam pelaksanaan tugas karyawan.

Fenomena ini menarik untuk diteliti karena gaya kepemimpinan yang diterapkan di organisasi dapat memengaruhi secara langsung kualitas kerja karyawan. Penelitian ini difokuskan pada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Kantor Pusat UKIM. Dengan memahami hubungan antara kedua variabel ini, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan rekomendasi bagi perbaikan strategi kepemimpinan di lingkungan kerja.

Dalam konteks teori, kepemimpinan telah lama menjadi salah satu bidang kajian yang signifikan. Menurut Ordway Tead, kepemimpinan adalah seni memengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Teori kepemimpinan situasional menekankan bahwa efektivitas seorang pemimpin bergantung pada bagaimana gaya kepemimpinan disesuaikan dengan kondisi dan tingkat kematangan bawahan. Pemimpin yang fleksibel dalam menerapkan gaya kepemimpinan akan mampu menghadapi dinamika organisasi dengan lebih baik.

Di UKIM, peran pemimpin tidak hanya terbatas pada pengelolaan administratif tetapi juga mencakup pembinaan sumber daya manusia. Pemimpin yang berhasil adalah mereka yang dapat memberikan inspirasi, arahan yang jelas, dan dukungan terhadap karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Namun, apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak sesuai, kinerja karyawan dapat menurun, yang pada akhirnya memengaruhi pencapaian tujuan institusional.

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Misalnya, penelitian Hendra (2007) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Penelitian serupa oleh Muizu (2014) juga menemukan bahwa pemimpin yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif melalui gaya kepemimpinan yang adaptif akan meningkatkan efisiensi operasional organisasi.

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif menggunakan data yang dikumpulkan melalui kuesioner kepada 64 responden yang merupakan karyawan Kantor Pusat UKIM. Teknik analisis data yang digunakan mencakup uji regresi sederhana, korelasi, dan uji validitas serta reliabilitas. Metode ini dipilih untuk memberikan gambaran kuantitatif yang jelas tentang hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Hasil analisis diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis dalam pengembangan strategi kepemimpinan yang efektif di institusi pendidikan tinggi.

Secara praktis, penelitian ini memberikan manfaat bagi manajemen UKIM dalam merancang program pelatihan kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan

organisasi. Selain itu, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar bagi pengambilan keputusan strategis untuk meningkatkan kinerja individu dan tim di lingkungan kerja.

Lebih lanjut, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dimensi-dimensi gaya kepemimpinan yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini mencakup aspek-aspek seperti kemampuan komunikasi, pengambilan keputusan, dan pemberian motivasi oleh pemimpin. Dengan memahami faktor-faktor tersebut, organisasi dapat mengarahkan sumber daya untuk mendukung penerapan gaya kepemimpinan yang efektif.

Dalam rangka mencapai tujuan penelitian, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala Likert untuk mengukur persepsi responden terhadap gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Skala ini dipilih karena kemudahannya dalam memberikan hasil yang terukur dan dapat dianalisis secara statistik. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan perangkat lunak statistik untuk memastikan validitas dan reliabilitas hasil penelitian.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam pengembangan teori dan praktik kepemimpinan, khususnya di bidang pendidikan tinggi. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya relevan bagi UKIM, tetapi juga bagi organisasi lain yang menghadapi tantangan serupa dalam mengelola sumber daya manusia. Di akhir penelitian, rekomendasi strategis akan disampaikan kepada pihak manajemen UKIM untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui penerapan gaya kepemimpinan yang efektif.

TINJAUAN PUSTAKA

Konsep Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan proses memengaruhi aktivitas individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu dalam suatu organisasi. Definisi ini didukung oleh Ordway Tead yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah seni memengaruhi perilaku orang lain untuk bekerja secara sukarela dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam teori manajemen, kepemimpinan memiliki peran penting karena berkaitan erat dengan pencapaian kinerja organisasi.

Menurut Rivai (2005), kepemimpinan tidak hanya berbicara tentang otoritas tetapi juga kemampuan pemimpin dalam membangun hubungan dengan bawahannya. Seorang pemimpin yang baik harus memiliki karakteristik seperti kemampuan komunikasi, kecerdasan emosional, dan integritas moral yang tinggi. Kepemimpinan juga mencakup kemampuan untuk mengatasi konflik dan mendorong kolaborasi dalam tim.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Kantor Pusat Universitas Kristen Indonesia Maluku (UKIM). Pendekatan ini dipilih karena dapat memberikan hasil yang terukur dan obyektif terkait hubungan antar variabel. Variabel yang diteliti meliputi gaya kepemimpinan sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Kantor Pusat UKIM, yang berjumlah 64 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert lima poin, yang dirancang untuk mengukur persepsi responden terhadap gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Kuesioner ini mencakup pertanyaan mengenai dimensi kepemimpinan, seperti kemampuan komunikasi, pengambilan keputusan, dan motivasi, serta dimensi kinerja, seperti kualitas, kuantitas, efisiensi, dan ketepatan waktu.

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan metode statistik, meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi sederhana, dan koefisien determinasi. Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur, menggunakan rumus korelasi Pearson. Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha untuk menilai konsistensi hasil pengukuran. Analisis regresi sederhana digunakan untuk menguji hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan, dengan model regresi yang dirumuskan sebagai berikut:

TOLONG MASUKKAN RUMUS REGRESINYA

Keterangan:

- : Kinerja karyawan
- : Konstanta
- : Koefisien regresi
- : Gaya kepemimpinan
- : Error term

Koefisien determinasi (R^2) dihitung untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai yang mendekati 1 menunjukkan bahwa model regresi mampu menjelaskan sebagian besar variasi dalam kinerja karyawan yang disebabkan oleh gaya kepemimpinan.

Proses penelitian dimulai dengan penyusunan instrumen dan uji coba kuesioner untuk memastikan validitas dan reliabilitasnya. Selanjutnya, kuesioner disebarakan kepada seluruh responden, dan data yang terkumpul dianalisis menggunakan perangkat lunak statistik. Hasil analisis ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis penelitian.

Dengan pendekatan dan teknik analisis ini, penelitian bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di UKIM. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar bagi pengembangan strategi kepemimpinan yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis data, penelitian ini memberikan beberapa temuan penting terkait hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan di Kantor Pusat Universitas Kristen Indonesia Maluku (UKIM). Data dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, regresi sederhana, dan koefisien determinasi, dengan hasil sebagai berikut:

a) Uji Validitas dan Reliabilitas

- Semua item kuesioner dinyatakan valid dengan nilai korelasi Pearson lebih besar dari nilai kritis (r_{table}) pada tingkat signifikansi 0,05.
- Reliabilitas instrumen dinilai tinggi dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,921 untuk variabel gaya kepemimpinan dan 0,915 untuk variabel kinerja karyawan, yang menunjukkan konsistensi internal yang sangat baik.

b) Analisis Regresi Sederhana

- Model regresi sederhana yang diperoleh:

Keterangan:

- : Kinerja karyawan
- : Gaya kepemimpinan
- Koefisien regresi sebesar 0,625 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,625 unit. Hal ini menunjukkan hubungan positif antara kedua variabel.

c) **Koefisien Determinasi**

- Nilai mengindikasikan bahwa 84,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, sementara sisanya (15,3%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

d) **Uji Signifikansi**

- Hasil uji menunjukkan nilai t , yang lebih besar dari pada tingkat signifikansi 0,05. Ini berarti bahwa hipotesis alternatif (H_1) diterima, yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, seperti Hendra (2007), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Penelitian oleh Muizu (2014) juga menguatkan bahwa kepemimpinan yang adaptif menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja individu maupun kelompok.

Lebih lanjut, koefisien regresi sebesar 0,625 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki kontribusi substansial terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini menekankan pentingnya pemimpin di UKIM untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang komunikatif, inspiratif, dan mendukung pemberdayaan karyawan. Dimensi-dimensi ini terbukti memiliki peran krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

Temuan dari koefisien determinasi juga memberikan wawasan bahwa faktor-faktor lain, seperti motivasi intrinsik, pelatihan, dan budaya organisasi, turut memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen UKIM perlu mempertimbangkan pendekatan yang holistik dalam meningkatkan kinerja, dengan tidak hanya fokus pada kepemimpinan tetapi juga pada aspek-aspek pendukung lainnya. Hasil ini juga mengindikasikan perlunya program pelatihan kepemimpinan di UKIM untuk meningkatkan kompetensi pemimpin dalam mengelola tim. Pelatihan ini dapat mencakup pengembangan keterampilan komunikasi, pengambilan keputusan, dan pemberian umpan balik yang konstruktif kepada bawahan.

Implikasi Praktis

1. **Penguatan Gaya Kepemimpinan** Pemimpin di UKIM diharapkan dapat lebih memahami pentingnya peran mereka dalam membangun kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan yang lebih partisipatif dan transformasional dapat diterapkan untuk meningkatkan motivasi dan efisiensi kerja.

2. **Program Pengembangan Karyawan** Selain meningkatkan kompetensi pemimpin, manajemen perlu menyediakan program pengembangan karyawan yang berfokus pada peningkatan keterampilan teknis dan non-teknis. Ini akan menciptakan sinergi antara pemimpin dan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.
3. **Pengembangan Budaya Organisasi** UKIM perlu memperkuat budaya organisasi yang mendorong kolaborasi, inovasi, dan penghargaan terhadap pencapaian individu maupun tim. Hal ini akan mendukung implementasi gaya kepemimpinan yang efektif.

KESIMPULAN

Kesimpulan:

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa:

1. **Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Pusat Universitas Kristen Indonesia Maluku (UKIM).** Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berkontribusi sebesar 84,7% terhadap variasi kinerja karyawan, dengan koefisien regresi positif sebesar 0,625. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, semakin tinggi pula kinerja karyawan.
2. Pemimpin yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang adaptif, komunikatif, dan inspiratif terbukti dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, dan efisiensi karyawan. Dimensi-dimensi ini sangat relevan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.
3. Selain gaya kepemimpinan, terdapat faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan, seperti pelatihan, motivasi intrinsik, dan budaya organisasi. Oleh karena itu, pendekatan holistik dalam pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan.

Penelitian ini menegaskan pentingnya peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja organisasi, khususnya di lingkungan pendidikan tinggi seperti UKIM.

Saran

1. Pengembangan Kompetensi Pemimpin

- Manajemen UKIM perlu menyediakan program pelatihan kepemimpinan untuk meningkatkan kemampuan pemimpin dalam aspek komunikasi, pengambilan keputusan, dan pemberian motivasi. Program ini dapat dilakukan secara berkala untuk memastikan pemimpin selalu mampu menghadapi tantangan organisasi.

2. Meningkatkan Motivasi dan Keterlibatan Karyawan

- Manajemen harus memberikan perhatian lebih terhadap motivasi karyawan melalui penghargaan atas kinerja yang baik, pemberian insentif, dan menciptakan suasana kerja yang kondusif. Karyawan yang merasa dihargai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.

3. Peningkatan Kolaborasi dan Budaya Organisasi

- UKIM dapat memperkuat budaya kerja yang kolaboratif dan inovatif dengan mendorong komunikasi terbuka antar karyawan dan pemimpin. Hal ini akan meningkatkan kepercayaan serta menciptakan sinergi yang lebih baik di lingkungan kerja.

4. Penelitian Lanjutan

- Penelitian lebih lanjut disarankan untuk menggali faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan, seperti peran teknologi, manajemen waktu, atau aspek psikologis. Penelitian ini juga dapat diperluas ke unit kerja lain di UKIM untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif.

Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan UKIM dapat meningkatkan efektivitas kepemimpinan dan kinerja karyawan secara berkelanjutan, sehingga dapat mencapai visi dan misi organisasi dengan lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. Thousand Oaks: Sage Publications.

Handoko, T. H. (2002). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE

Hendra. (2007). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN Cabang Blitar. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(3), 45-56.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Muizu, M. (2014). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Perbankan Sulawesi Tenggara. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 9(1), 23-35.

Ordway, T. (2013). Kepemimpinan: Seni Mengarahkan Perilaku. Dalam Herlambang (Ed.), *Teori dan Praktik Kepemimpinan*. Jakarta: Salemba Empat.

Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Thoha, M. (2003). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Leithwood, K., Louis, K. S., Anderson, S., & Wahlstrom, K. (2004). *How Leadership Influences Student Learning*. New York: Wallace Foundation.

Prawirosentono, S. (2008). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Jakarta: BPFE.

Umar, H. (2003). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.