



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA DI RUMAH TAHANAN NEGARA KELAS IIA BATAM

Ferdinand Novereo Sebayang¹⁾, Kusmiyanti²⁾

^{1,2)}Politeknik Ilmu Pemasaran

Abstrak

Pemimpin merupakan orang yang berpengaruh dalam organisasi, tetapi seluruh Sumber Daya Manusia sangat memiliki peran yang penting dalam kemajuan sebuah organisasi, karena Sumber Daya Manusia memiliki inisiatif yang tinggi. Rumah Tahanan Negara Kelas IIA Batam telah mendapati apresiasi masyarakat karena gaya kepemimpinan yang cenderung mendorong pengikutnya untuk mengubah motif, kepercayaan dan nilai atau biasa disebut Gaya kepemimpinan dan kualitas kinerja yang dinilai sudah mumpuni dalam melakukan tugas . Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah Gaya kepemimpinan berpengaruh positif kepada Kualitas Kinerja. Penelitian ini berlokasi di Rumah Tahanan Negara Kelas IIA Batam, menggunakan populasi sebanyak jumlah pegawai, yakni 90 orang. Dengan menggunakan rumus slovin dan teknik penarikan sampel secara purposive sampling, mendapati sampel sebanyak 63 orang, terdiri dari 60 orang; staf dan seluruh regu pengamanan serta 3 orang JFT. Pengumpulan data dengan cara menggunakan kuesioner yang disebarluaskan secara online. Untuk analisis datanya dengan menggunakan IBM SPSS 25. Instrumen pada penelitian ini telah diuji validitas, reliabilitas dan mendapati hasil yang valid untuk semua instrumennya yang diturunkan dari setiap dimensi pada variabel-variabelnya tersebut. Penelitian ini menggunakan metode uji regresi linear sederhana. Dengan hasil variabel X berpengaruh positif terhadap variabel Y, dengan nilai R square sebesar 42,4%. Penelitian ini mendapati persamaan regresi $Y = 5,359 + 0,854X$, yang berarti persamaan regresi ini berbanding lurus karena nilai koefisien b memiliki nilai positif.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kualitas Kinerja, Rumah Tahanan Negara

PENDAHULUAN

Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang didasarkan atas pengalaman, kecakapan, waktu dan kesungguhan. Yang mana prestasi ini merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, kemampuan dan minat seorang pekerja dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Maka dapat kita simpulkan bahwa prestasi merupakan hasil kerja yang berhasil dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerjanya. Kepemimpinan sebagai upaya dalam mempengaruhi bawahannya melalui proses komunikasi langsung maupun tidak langsung demi mencapai sasaran tertentu, ini menunjukkan bahwa kepemimpinan itu melibatkan penggunaan pengaruh, oleh karena itu semua hubungan personal dapat merupakan upaya. yang terakhir yaitu merupakan pencapaian sasaran, dimana seorang pemimpin yang efektif mau tidak mau harus berurusan dengan sasaran individu, kelompok dan juga organisasi. Oleh karena itu keefektifan seorang pemimpin khususnya dilihat dari tingkat pencapaian satu atau kombinasi tujuan.

Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja seseorang dalam berorganisasi tidaklah mudah, karena dalam hal ini selain bergantung pada kehandalan dan kemampuan para karyawan dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang ada didalam organisasi tersebut, juga gaya kepemimpinan yang efektif, berpengaruh serta peran dan motivasi seorang pimpinan sangatlah diperlukan karena pada kenyataannya keberhasilan dari suatu organisasi

sangat ditentukan oleh kepemimpinan yang dikembangkan pada organisasi tersebut untuk mencapai suatu tujuan dari organisasi tersebut. Oleh karena itu seorang pemimpin yang efektif harus tanggap terhadap perubahan yang ada, mampu menganalisa kekuatan dan kelemahan sumberdaya manusia yang dimiliki sehingga mampu memaksimalkan kinerja organisasi atau perusahaan dan memecahkan masalah dengan tepat. Kinerja yang baik secara langsung akan sangat mempengaruhi kinerja dari lembaga dan untuk memperbaiki sebuah kinerja karyawan tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang cukup panjang. Selain itu dengan kita meningkatkan pengawasan dan pembinaan juga dilakukan sebuah penilaian terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang telah dilakukan oleh para karyawan dengan melalui pemimpin yang cakap dalam memimpin instansi tersebut.

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono, metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya kita lakukan secara acak, pengumpulan data juga menggunakan instrument.

Adapun penelitian ini menggunakan unit analisis pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas II A Batam. Dimana analisis data yang digunakan dalam penelitian kali ini menggunakan IBM SPSS 25. Dengan populasi berjumlah 90 orang, yakni seluruh pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas II A Batam itu sendiri. Dalam penelitian kali ini menggunakan metode berupa penelitian kuantitatif dengan menggunakan Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Rutan. Berdasarkan populasi yang telah ada,

maka peneliti menggunakan rumus yang bernama rumus slovin untuk menemukan total sampel minimal dalam penelitian ini, yaitu dengan cara

Diketahui :

n = Jumlah sampel minimal

N = Populasi

e = Error margin (5%)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{75}{1 + (75 \times 0,05^2)}$$

$$n = \frac{75}{1+(75 \times 0,0025)} = 63,157 = 63$$

Teknik penarikan sampel dengan cara *purposive sampling*, yakni Teknik menentukan dan pengambilan contoh yang ditentukan oleh peneliti berdasarkan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2015). Berdasarkan hasil pencarian sampel minimal dengan rumus slovin, telah didapati 63 orang sebagai sampel minimal. Kemudian menggunakan sampel 60 orang staf dengan seluruh regu pengamanan dan 3 orang Jabatan Fungsional Tertentu di Rumah Tahanan Negara Kelas II A Batam. Kuesioner akan dibagikan secara online dikarenakan pandemi Covid-19.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peneliti melakukan uji normalitas data, dimana uji normalitas data ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah data tersebut terdistribusikan dengan normal/tidak. Dalam penelitian kali ini, pengujian normalitas dilakukan dengan cara Uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*.

Tabel 6. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	354.925.344
Most Extreme Differences	Absolute	.128
	Positive	.091
	Negative	-.128
Test Statistic		.128
Asymp. Sig. (2-tailed)		.012 ^c
Exact Sig. (2-tailed) Point Probability		.234
		.000

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil dari uji normalitas data tersebut dengan menggunakan metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, diketahui bahwa hasil nilai dari signifikansi data yang dihasilkan sebesar 0,012. Hal ini dapat kita lihat pada kolom *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada tabel di atas yang menunjukkan angka 0,012. Karena data ini merupakan data yang cukup besar, maka dianjurkan untuk menggunakan *exact* pada uji normalitas. Dimana pada kolom *Exact Sig. (2-tailed)* diketahui nilai signifikansinya yaitu sebesar 0,234. Sesuai dengan syarat uji normalitas, nilai signifikansi 0,234 > 0,05 dan hal ini dapat menunjukkan bahwa data yang dimiliki terdistribusi dengan cara normal karena mempunyai signifikansi yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian penelitian ini bisa digunakan dalam analisis selanjutnya dengan menggunakan statistik.

Penelitian kuantitatif ini juga menggunakan analisis uji regresi linear sederhana, yang dilakukan untuk mencari tahu tingkat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 7. Uji Anova ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	574.910	1	574.910	44.902	.000 ^b
Residual	781.026	61	12.804		
Total	1.355.937	62			

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.651 ^a	.424	.415	3.578

a. Dependent Variable: Kualitas Kinerja

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Berdasar Tabel Anova diatas, kita dapat mengetahui tingkat signifikansi variabel Gaya Kepemimpinan (X) terhadap variabel *Kualitas kinerja* (Y). Dilihat dari table uji anova tersebut diperoleh nilai F yaitu sebesar 44,902 dengan tingkat signifikansinya atau probabilitas 0,000. Hasil nilai signifikansinya 0,000<0,05 yang mana menunjukkan bahwa uji regresi tersebut memenuhi syarat untuk dapat diukur tingkat pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X) terhadap variabel *Kualitas Kinerja* (Y). Dari uji regresi tersebut disimpulkan bahwa terdapat pengaruh-pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan (X) terhadap variabel *Kualitas Kinerja*(Y). Yang memiliki arti tolak hipotesis nol dan terima hipotesis alternatif.

Dalam Uji Determinasi, berfungsi untuk mengetahui seberapa

besar tingkat pengaruh pada variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, peneliti menguji seberapa besar tingkat pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X) sebagai variabel bebas terhadap variabel *Kualitas kinerja* (Y) sebagai variabel terikat. Tingkat pengaruh tersebut dapat kita lihat pada tabel berikut :

Tabel 8. Uji Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.651 ^a	.424	.415	3.578

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Berdasar Tabel diatas, diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,651. Hal ini menandakan bahwa terdapat hubungan korelasi yang memiliki sifat positif kuat antara variabel Gaya Kepemimpinan (X) terhadap variabel *Kualitas Kinerja* (Y). Dari tabel uji determinasi diatas, diketahui nilai koefisien determinasinya (KD) atau R square (R²) sebesar 0,424. Hal ini menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan sebagai variabel bebas memiliki pengaruh sebesar 42,4% terhadap variabel *kualitas kinerja* (Y) sebagai variabel terikat. Sedangkan sisanya 57,6% diterangkan pada variabel lain diluar penelitian ini, yang dapat mempengaruhi variabel Gaya Kepemimpinan selain variabel *Kualitas Kinerja*.

Pada Tabel *Coefficients*^a dapat kita lihat koefisien arah regresi dari kolom *Unstandardized Coefficients* dan sub kolom b. dari kolom tersebut diperoleh nilai *constant* sebesar 5,359 dan nilai koefisien arah regresi sebesar 0,854. Dari nilai tersebut dapat kita peroleh rumus persamaan regresi sebagai berikut : Y = a+bX

$$Y = 5,359 + 0,854X$$

Keterangan :

Y = Variabel *Kualitas Kinerja*

X = Variabel Gaya
Kepemimpinan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

Dari persamaan diatas, nilai koefisien b menunjukkan nilai koefisien regresi dan koefisien b tersebut menunjukkan perubahan rata-rata dari variabel *Kualitas Kinerja*(Y) untuk setiap perubahan dari variabel Gaya Kepemimpinan (X) sebesar satu satuan. Jika nilai koefisien b bersifat positif, maka akan terjadi perubahan yang sifatnya berbanding lurus, dengan contoh ketika nilai variabel X bertambah, maka nilai pada variabel Y juga akan ikut bertambah dan berlaku jika variabel X mengalami pengurangan nilai, maka variabel Y juga akan ikut mengalami pengurangan nilai tersebut. Jika hasil dari koefisien B bernilai negative, maka akan terjadi perubahan yang sifatnya berbanding terbalik. Jika variabel X mengalami penambahan nilai, maka variabel Y akan ikut mengalami pengurangan nilai, dan berlaku sebaliknya, jika variabel X juga mengalami pengurangan nilai, maka variabel Y mengalami penambahan nilai.

Dari persamaan diatas, nilai koefisien b menunjukkan nilai koefisien regresi dan koefisien b tersebut menunjukkan perubahan rata-rata dari variabel *Kualitas Kinerja*(Y) untuk setiap perubahan dari variabel Gaya Kepemimpinan (X) sebesar satu satuan. Jika nilai koefisien b bersifat positif, maka akan terjadi perubahan yang sifatnya berbanding lurus, dengan contoh ketika nilai variabel X bertambah, maka nilai pada variabel Y juga akan ikut bertambah dan berlaku jika variabel X mengalami pengurangan nilai, maka variabel Y juga akan ikut mengalami

pengurangan nilai tersebut. Jika hasil dari koefisien B bernilai negative, maka akan terjadi perubahan yang sifatnya berbanding terbalik. Jika variabel X mengalami penambahan nilai, maka variabel Y akan ikut mengalami pengurangan nilai, dan berlaku sebaliknya, jika variabel X juga mengalami pengurangan nilai, maka variabel Y mengalami penambahan nilai.

Dilihat dari persamaan pada penelitian ini, terdapat persamaan regresi pada nilai konstanta variabel Kepemimpinan sebesar 5,359 adalah konstan dan nilai koefisien arah regresi sebesar 0,854. Maka dapat dilihat nilai koefisien b pada persamaan tersebut bernilai positif.

Hal ini dapat kita simpulkan bahwa, perubahan nilai antara variabel Gaya Kepemimpinan dan variabel *Kualitas Kinerja* yang berbanding lurus. Ketika variabel Gaya Kepemimpinan mengalami penambahan nilai, maka variabel *Kualitas Kinerja* juga akan mengalami penambahan nilai, begitupun sebaliknya. Dari pernyataan rumus persamaan regresi tersebut, dapat dinyatakan koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 5,359, menyatakan bahwa setiap kenaikan nilai 1% nilai variabel Kepemimpinan, maka variabel *Kualitas kinerja* akan mengalami kenaikan sebesar 0,854. Karena sifat regresi dalam penelitian ini berbanding lurus, maka semakin besar pengaruh Gaya Kepemimpinan yang diberikan maka *Kualitas Kinerja* pegawai akan semakin meningkat.

Dalam penelitian ini, akan diuji hipotesis menggunakan analisis *Chi-Square Tests* dimana jika hasil nilai probabilitas lebih besar dari 0,05, maka H0 diterima, tetapi jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, maka Ha diterima.

Dalam tabel *Chi-Square Tests*, dilihat dari kolom *Asymptotic Significance (2-sided)* didapati hasil sebesar 0,003. Yang berarti bahwa nilai probabilitas kurang dari 0,05 yakni

0,003<0,05. Dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_0 ditolak. Hasil uji hipotesis ini menyatakan bahwa adanya pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap *Kualitas Kinerja* pegawai.

Hasil dari penelitian ini mendukung hipotesis pada penelitian kali ini, bahwa Gaya dari Kepemimpinan seseorang dan *Kualitas Kinerja* sangat berpengaruh positif dan signifikan yang mana berbanding lurus pada Rutan Kelas II A Batam. Semua hubungan yang dihipotesiskan oleh data. Sebagaimana dicatat oleh Kartini Kartono, indikator-indikator gaya kepemimpinan adalah 1, Sifat Sifat seorang pemimpin itu sangat berpengaruh dalam hal gaya kepemimpinan. 2, Kebiasaan memegang peranan yang utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu dari pergerakan perilaku seorang pemimpin yang di gambarkan dalam segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin yang baik. 3, Tempramen adalah bentuk gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan, dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin memiliki sifat tempramen aktif, sedangkan yang lainnya tenang. Deskripsi ini menunjukkan adanya variasi dari tempramen., 4, Watak dari seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seseorang pemimpin dalam mempengaruhi ketekunan (*persistence*), keyakinan (*determination*), daya tahan (*endurance*), keberanian (*courage*).

Implikasi teoritis yang ada pada penelitian kali ini adalah telah mampu membangun model sebuah teori tentang nilai-nilai yang terkandung dalam Gaya Kepemimpinan dalam erat kaitannya dengan *Kualitas Kinerja*. Hasil dari model teoritik ini menjelaskan bahwa nilai-nilai yang terdapat didalam Gaya Kepemimpinan sangat mempengaruhi *Kualitas kinerja* pegawai. Hasil penelitian ini juga memperlihatkan bahwa seorang pemimpin memiliki sebuah pengaruh

yang penting dalam meningkatkan *Kualitas* dari kinerja seorang pegawai. Juga penelitian kali ini menunjukkan bahwa semakin kuat nilai-nilai seorang pemimpin sesuai kriteria Gaya Kepemimpinan dapat meningkatkan *Kualitas kinerja* pegawai.

Implikasi praktis pada penelitian ini adalah Penerapan nilai-nilai dari Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap *Kualitas kinerja* seorang pegawai. Dimana semakin tinggi nilai seorang pemimpin sesuai dengan nilai-nilai Gaya Kepemimpinan maka semakin tinggi pula kualitas kinerja pegawai tersebut.

SIMPULAN DAN SARAN

Pada pengujian kali ini meneliti dimensi gaya kepemimpinan terhadap *Kualitas kinerja*. Penelitian ini menghasilkan nilai yang positif dan substansial antara x dan y dengan persamaan berbanding lurus. Hal ini menandakan hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak. Pada uji kali ini dinyatakan bahwa nilai dari probabilitas lebih kecil, maka penelitian ini mendapat hasil yang mempengaruhi adanya gaya kepemimpinan terhadap *Kualitas kinerja* pegawai.

Pada pengujian kali ini mempunyai bertujuan untuk meneliti sesuatu yang terjadi pada faktor kepemimpinan transformasional dan OCB. Peneliti selanjutnya agar bisa meneliti menggunakan analisis yang simultan/analisis persamaan struktural (*structural equation modeling*). Dengan demikian, hasil dari penelitian yang sudah telah peneliti kemukakan di atas,

1. Kinerja dari pegawai akan mempengaruhi peningkatan apabila seorang pemimpin memberikan ruang kepada bawahannya untuk mengambil sebuah inisiatif dalam mengambil suatu keputusan. Sehingga pegawai

tersebut akan terus termotivasi dan bekerja lebih optimal. Oleh karena itu, kinerja dari pegawai akan meningkat apabila pemimpin mampu bekerjasama dengan baik terhadap pegawai.

2. Rutan Batam harus mampu mempertahankan dan mengembangkan kinerja dari pegawainya agar semua berjalan sesuai kriteria dan Standar Operasional Prosedur.
3. Rutan Batam juga dapat mengaplikasikan gaya kepemimpinan yang lebih efektif supaya kinerja dari Pegawai terus meningkat, dan kadar kerjasama antara pimpinan dan pegawai agar lebih digiatkan lagi untuk tercapainya sebuah tujuan bersama.

and workrelated attitudes: A cross-culture investigation. *Applied Psychology*, 56(2), 212–230. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2006.00241.x>

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*, edisi kedua belas. Jakarta: Salemba

DAFTAR PUSTAKA

(Nasution, 2019) Nasution, D. A. D. (2019). Pengaruh Remunerasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan. *JURNAL AKUNTANSI DAN BISNIS : Jurnal Program Studi Akuntansi*, 5(1), 71. <https://doi.org/10.31289/jab.v5i1.2441>

(Miles, 2007) Miles, B. (2007). *Analysis of Leadership Theories*. April, 71–80.

Miles, B. (2007). *Analysis of Leadership Theories*. April, 71–80.

(Fahmi et al., 2018) Fahmi, M., Agung, S., & Rachmatullaily, R. (2018). Gaya Kepemimpinan Dan Budaya

Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 7(1), 90. <https://doi.org/10.32832/inovator.v7i1.1462>

Miles, B. (2007). *Analysis of Leadership Theories*. April, 71–80.

Walumbwa, F. O., Lawler, J. J., & Avolio, B. J. (2007). Leadership, individual differences,