

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara

Britny Mangundap^{a,1*}, Jeane E. Langkai^{b,2}, Fitri H. Mamonto^{c,3}

^{abc} Universitas Negeri Manado, Tondano, Indonesia

¹ mangundapbritny00@gmail.com *; ² jeanelangkai@unima.ac.id; ³ fitrimamonto@unima.ac.id

INFO ARTIKEL

ABSTRACT

Key word:
Leadership Style,
Employee
Performance

This study aims to determine the effect of leadership style on the performance of civil servants in the regional education office of North Sulawesi province. The type of research used is quantitative research with an associative approach, namely to find the influence and relationship between each variable. The data collection techniques used in this study were observation, questionnaires, and literature/library studies. With a research sample of 164 people who became respondents. The data analysis techniques used are Linearity Test, Correlation Test, Simple Linear Regression Test, T Test (Partial), and Coefficient of Determination Test. The results showed that the leadership style had a significant and linear effect on employee performance. and leadership style has a positive relationship with employee work discipline. From the results of the analysis of the coefficient of determination (R²), it can be seen that there is an influence of 37% leadership style on the performance of employees at the Regional Education Office of North Sulawesi Province.

INTISARI

Kata kunci:
Gaya Kepemimpinan,
Kinerja Pegawai

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, yaitu hubungan antar masing-masing variabel. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, angket, dan literatur/studi pustaka. Dengan sampel penelitian sebanyak 164 orang yang menjadi responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji Linieritas, Uji Korelasi, Uji Regresi Linier Sederhana, Uji T (Parsial) dan Uji Koefisien Determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan linier terhadap kinerja karyawan. Dan gaya kepemimpinan memiliki hubungan positif dengan disiplin kerja pegawai. Dari hasil analisis koefisien determinasi (R²) dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan sebesar 37% terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Sulawesi Utara

Copyright © 2022 (Britny Mangundap). All Right Reserved

sangat diperlukan oleh organisasi. Peran sumber daya manusia akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuannya. Pada zaman yang maju ini menuntut sumber daya manusia yang kompeten dalam menjalani tugas dan tanggung jawab organisasi. Pegawai yang memiliki keterampilan dan bertanggung jawab akan

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam pengelolaan pencapaian tujuan organisasi. Manusia merupakan sumber daya paling penting karena memiliki bakat, tenaga, serta kreativitas yang

* Korespondensi Penulis; mangundapbritny00@gmail.com

mempermudah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Setiap organisasi negeri maupun swasta gaya kepemimpinan selalu berpengaruh pada kinerja pegawai. Thoha mengatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dijalankan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain [1]. Sedangkan Wijaya Supardo mengungkapkan bahwa Gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan proses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal [2].

Kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu. Perkembangan zaman yang semakin pesat menjadi tantangan bagi sumber daya manusia untuk aktif dalam meningkatkan kinerja, kemampuan dan kualitasnya agar mampu menghadapi perkembangan tersebut [3]. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya pegawai yang terdapat dalam organisasi. Peningkatan kinerja tidak dapat terwujud apabila tidak ada pengelolaan atau manajemen yang baik, yang dapat mendorong upaya-upaya institusi untuk meningkatkan kinerja. Manajemen kinerja merupakan suatu siklus yang harus dibangun secara berkelanjutan dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja baik pegawai maupun organisasi secara keseluruhan. Peningkatan kinerja dapat diukur/dinilai dengan adanya sistem pengukuran kinerja [4]. Ginting mengidentifikasi bahwa penilaian kinerja dilakukan untuk mengetahui tingkat efisiensi dan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan [5]. Tujuan pengukuran kinerja adalah meningkatkan pelayanan publik dan meningkatkan akuntabilitas. Sistem pengukuran kinerja dijabarkan dalam indikator-indikator kinerja yang terdapat dalam desain pengukuran kinerja. Kinerja akan menggambarkan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, dan kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi unit kerja tersebut.

Berjalannya suatu organisasi pasti mengalami banyak hambatan yang muncul, salah satu hambatan yang sering muncul dalam organisasi berkaitan dengan kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang kurang baik tidak bertanggung jawab menjadi masalah dalam organisasi. Salah satu penyebab kinerja pegawai tidak efektif karna tidak adanya teguran dan motivasi dari pimpinan yang membuat para pegawai acuh tak acuh dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga menghambat pencapaian tujuan organisasi. Tapi, mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Kinerja menjadi tolak ukur seberapa baik pegawai menjalankan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi [6].

Indikator keberhasilan seorang pemimpin adalah keberhasilan para pegawainya dalam menyelesaikan tugas dan melaksanakan tanggung

jawab yang diberikan, dan hal ini tidak bisa dipisahkan dengan motivasi yang telah diberikan kepada para pegawai, tentunya sebagian besar memotivasi untuk bekerja lebih produktif terletak pada diri pegawai itu sendiri, namun tidak terlepas pula dan pengaruh pimpinannya, dimana pemimpin yang berhasil memberikan contoh akan menciptakan suatu keadaan yang menggerakkan perilaku pegawai ke tujuan yang dapat memberikan pemenuhan kebutuhan dan kepuasannya.

Penyelenggaraan organisasi pemerintahan memerlukan adanya seorang pemimpin yang selalu mampu untuk menggerakkan bawahannya agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk berpartisipasi dalam kegiatan pemerintahan. Pendapat diatas sejalan dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 yang dalam menjelaskan bahwa kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah sangat bergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya pegawai negara [7].

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan [8]. Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya. Wibowo mengemukakan Gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan, bagaimana pemimpin menjalin hubungan dengan pekerja, bagaimana mereka memberi penghargaan kepada pekerja yang berprestasi, bagaimana mereka mengembangkan dan memberdayakan pekerjaannya, sangat memengaruhi kinerja sumber daya manusia yang menjadi bawahannya [9]. Gaya kepemimpinan harus sesuai dengan situasi yang ada dalam organisasi. Seorang pemimpin harus mengetahui kebutuhan pegawainya dan harus memiliki kemampuan dalam melaksanakan kepemimpinan sehingga dapat menyelesaikan masalah yang di hadapi dalam organisasi. Pemimpin dalam melaksanakan pekerjaannya mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dan tujuan organisasi. Oleh karena itu pemimpin diharapkan untuk mampu mempengaruhi pegawainya sesuai dengan apa yang diperintahkan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Gaya kepemimpinan yang tidak disesuaikan dengan pegawai dan tugas yang ada, akan membuat pegawai merasa kurang bersemangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya bahkan kehilangan semangat dalam bekerja, sehingga pegawai tidak bersungguh-sungguh dalam bekerja dan perhatian pegawai tidak terpusat pada pekerjaan. Hal tersebut perlu perhatian karna dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Dengan kata lain, keberhasilan dan kegagalan dalam pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas gaya kepemimpinan pemimpin di organisasi atau instansi tersebut.

Faktor keberhasilan dari seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya adalah keberhasilan dari pegawainya dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya yang telah diberikan. Penyelenggaraan tugas dan tanggung jawab dalam organisasi atau instansi pemerintahan diperlukan seorang pemimpin yang mampu untuk memberikan

pengaruh untuk menggerakkan bawahannya agar dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya untuk keberhasilan organisasi. Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara adalah lembaga yang bertanggung jawab dalam proses akademik dari lembaga-lembaga pendidikan yang ada di wilayah provinsi Sulawesi Utara. Pekerjaan pokok dan rutin sehari-hari, sebagai lembaga yang mengelola proses pendidikan dijalankan. Diantara pekerjaan itu adalah mengelola database lembaga lembaga pendidikan yang ada didalamnya, seperti memasukan data, memprosesnya dan membuat laporan berapa banyak sekolah yang dibutuhkan dan dikelola. Termasuk fasilitas yang ada didalamnya, berapa banyak jumlah guru yang ada, sesuai dan akan dibutuhkan, berapa jumlah murid yang belajar disekolah sekolah dan bagaimana kondisinya, bagaimana juga kurikulum mata pelajaran yang diajarkan, serta bagaimana laporan-laporan penggunaan dari anggaran keuangan yang diberikan. Berdasarkan pengamatan penulis melihat pada instansi ini saat banyak pegawai yang kurang disiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini disebabkan karena kurangnya perhatian pemimpin terhadap hasil kinerja para pegawai, gaya kepemimpinan yang kurang memperhatikan setiap kinerja para pegawai dalam bekerja menyebabkan para pegawai kurang disiplin dalam menjalankan tugasnya. Gaya kepemimpinan yang kurang baik yang kurang memperhatikan hal hal tersebut mempengaruhi disiplin, tanggungjawab dan kinerja para pegawai.

Menyadari akan betapa pentingnya tugas pegawai kantor Dinas Pendidikan sangat disayangkan karena pada kenyataannya pemanfaatan tenaga kerja para pegawai selaku sumberdaya manusia belum optimal.

Berdasarkan hasil pengamatan awal pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara penulis mendapati bahwa Pemimpin pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara masih kurang baik dalam memperhatikan hasil kinerja dari setiap pegawai. Dalam hal ini Pemimpin masih belum melakukan suatu upaya dalam memberikan teguran atau sanksi kepada pegawai yang belum mematuhi peraturan yang ditetapkan. Hal ini dapat dilihat dari Fenomena dimana penulis mendapati beberapa kelemahan yaitu:

1. Kinerja Rendah dilihat dari Kualitas dan kuantitas kerja pegawai contohnya :pegawai yang kurang terampil dalam hal kemampuan dalam mengoperasikan teknologi sehingga memperlambat penyelesaian tugas atau pekerjaan yang diberikan.
2. Kinerja Rendah dilihat dari Ketepatan Waktu pegawai yang masih kurang baik. Contohnya: masih ada pegawai yang menunda pekerjaan atau tugas yang diberikan sehingga menambah waktu pekerjaan dan jangka waktu yang diberikan tergolong lama.
3. Kinerja Rendah dilihat dari Efektifitas Pegawai yang masih kurang baik. Contohnya : belum optimalnya kemampuan yang dimiliki pegawai sesuai dengan posisi/jabatan yang diberikan dan kurangnya

kelengkapan sumber daya berupa teknologi dalam bentuk peralatan kerja sebagai inventaris kantor dalam menyelesaikan pekerjaan kantor.

4. Kinerja Rendah dilihat dari Kemandirian Pegawai yang masih kurang baik: contohnya: karena kurangnya pengawasan atasan maka masih ada pegawai yang membebaskan tugasnya kepada pegawai lainnya.
5. Kinerja Rendah dilihat dari Komitmen Kerja Pegawai yang masih kurang baik : contohnya masih ada pegawai yang tidak melakukan pekerjaan secara profesional dengan lebih mementingkan kepentingan pribadi daripada kepentingan kantor.

Berdasarkan uraian diatas penulis melihat gaya kepemimpinan pemimpin sangat berpengaruh pada kinerja pegawai sehingga penulis tertarik dalam melakukan penelitian pada instansi ini. Jadi, penulis memberikan judul pada penelitian ini yaitu, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.*

1.1 Identifikasi Masalah

Sesuai dengan latar belakang yang telah diuraikan di sebelumnya, maka yang menjadi identifikasi masalah pada penelitian ini adalah:

1. Masih kurang optimalnya kualitas dan kuantitas pegawai di dinas pendidikan daerah provinsi Sulawesi Utara
2. Masih kurang optimalnya ketepatan waktu pegawai dalam menjalankan tugas di dinas pendidikan daerah provinsi Sulawesi Utara
3. Masih kurang optimalnya efektifitas pegawai di dinas pendidikan daerah provinsi Sulawesi Utara
4. Kemandirian pegawai yang kurang optimal di dinas pendidikan daerah provinsi Sulawesi Utara
5. Komitmen kerja pegawai di dinas pendidikan daerah provinsi Sulawesi Utara yang kurang baik

1.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, perlu adanya cakupan masalah yang lebih sempit. Permasalahan dalam penelitian ini difokuskan pada Variabel Bebas (X) : Gaya Kepemimpinan dan Variabel Terikat (Y) : Kinerja pegawai negeri sipil Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sejauhmana gaya kepemimpinan berhubungan antara kinerja pegawai negeri sipil Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara
2. Sejauhmana gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dapat diambil berdasarkan rumusan masalah di atas, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui Hubungan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu:

1. Bagi Peneliti
Manfaat bagi peneliti yaitu sebagai sarana untuk melatih kemampuan dalam menganalisa, dapat menambah wawasan dan memperluas pengetahuan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan kinerja .
2. Bagi Instansi
Manfaat bagi kantor Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara yaitu diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan evaluasi agar penerapan pengawasan dapat berjalan dengan lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.
3. Bagi Akademik
Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sarana informasi dan bahan referensi yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dan menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya.

2. Metode Penelitian

2.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dikategorikan pada jenis penelitian kuantitatif asosiatif karena hanya mengkaji hubungan antara variabel dengan mendejatjan pendekatan kuantitatif.

2.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawsi Utara yang beralamat di Jl. Sam Ratulangi No. 35, Wenang Utara, Kec. Wenang, Kota Manado, Sulawesi Utara.

2.3 Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karakteristik yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai negeri sipil pada dinas pendidikan daerah provinsi sulawesi utara. Anggota adalah keseluruhan pegawai di Dinas pendidikan daerah provinsi sulawesi utara sebanyak 278 orang pegawai, dengan rincian sebagai berikut:

2. Sampel

Berdasarkan populasi di dinas pendidikan daerah provinsi sulawesi utara berjumlah 278 orang , maka peneliti menggunakan Rumus Slovin dalam juliandi untuk menentukan sampel dalam penelitian ini [10]:

Keterangan:

N : Populas

n : Sampel

e : Margin of Error

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$
$$n = \frac{278}{1 + 278(0,05)^2}$$
$$n = \frac{278}{1 + 278 \cdot 0,0025}$$
$$n = 164$$

2.4 Definisi Operasional Variabel

Sugiyono, variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini terdapat dua varia yang akan diteliti yaitu [11]:

1. Variabel Independen (Variabel X) : Gaya Kepemimpinan

Indikator yang akan diukur pada variabel ini adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan kepala Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara dalam mempengaruhi pegawai agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara mendengarkan masukan/saran dari bawahan.
- b. Partisipatif
Gaya kepemimpinan Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara dimana memberikan kesempatan pada pegawai untuk ikut secara aktif baik mental, spiritual, fisik, maupun material dalam pekerjaannya
- c. Delegatif

Kemampuan kepala Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara dalam memberikan arahan, keputusan diarahkan kepada pegawai, dan diharapkan anggota organisasi dapat menyelesaikan permasalahan sendiri.

2. Variabel Dependen (Variabel Y) : Kinerja

Adapun indikator pengukuran kinerja Robbins kinerja karyawan memiliki enam indikator, yaitu [12]:

- a. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah

- seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- Ketepatan Waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
 - Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
 - Kemandirian merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.
 - Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.5 Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan serta dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti dengan tempat validitas alat ukur menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang. Dari gambaran variabel yang dimaksud valid tidaknya suatu item dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi product moment (r hitung) dimana r hitung dapat dicapai dengan rumus Arikunto dalam Supriyanto dan Maharani [13].

Kuesioner dapat dikatakan valid jika nilai, Pearson Correlation (r hitung) > (r table) maka, pertanyaan dinyatakan valid namun jika nilai Pearson Correlation < r table. maka pertanyaan dinyatakan tidak valid dan dengan nilai signifikansi < 0,05.

$$r = \frac{n(\Sigma xy) - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{(n\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2)(n\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2)}}$$

Keterangan:

n = populasi

Σxy = jumlah hasil perkalian antara skor x dan y

Σx = jumlah seluruh skor x

Σy = jumlah seluruh skor y

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas, ukuran suau kestabilan dan konsistensi responden dalam memberikan jawaban hal yang berkaitan dengan pernyataan yang merupakan dimensi sebuah variabel dan disusun dalam bentuk kuisisioner. Variabel-variabel dalam penelitian dikatakan reliabel jika nilai alpha lebih besar dari $\alpha = 0,6$.

Suatu instrumen penelitian dinilai memiliki konsistensi internal yang reliable jika (Coonbach alpha $\alpha > 0,6$).

$$r_{ac} = \left(\frac{k}{k-1}\right) \left(1 - \frac{\Sigma \sigma b^2}{\sigma t^2}\right)$$

r_{ac} = keefisien reliabilitas alpha cronbach

k = banyak betir pertanyaan

σb^2 = jumlah total varian perbutir pertanyaan

σt^2 = jumlah total varian

2.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah metode atau cara yang digunakan oleh seorang penelittii untuk memperoleh data. Pengumpulan data merupakan alat bantu yang digunakan seorang peneliti dalam kegiatan mengumpulkan dan memperoleh data agar proses penelitian dapat lebih mudah.

Ada beberapa jenis pengumpulan data, dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penguumpulan data obsevasi, angket dan dokumentasi.

1. Observasi

Merupakan sebuah teknik atau cara mengumpulkan data dengan jalan mengadakan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung. Obeservasi dalam penelitian ini dengan mengamati sikap dan perilaku kerja setiap pegawai pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

2. Angket

Supriyanto dan maharani mengemukakan kuesioner merupakan cara pengumpulan data dalam bentuk pertanyaan yang dikirimkan atau diberikan secara langsung untuk diisi dan dikembalikan. Dalam penelitian ini diisi oleh pegawai Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara [13].

3. Studi Literatur/Kepustakaan

Data diperoleh dengan cara membaca literatur-literatur, bahan referensi, jurnal dan hasil penelitian lainnya yang berhubungan dengan obyek yang diteliti. Hal ini dilakukan penulis untuk mendapatkan tambahan pengetahuan mengenai masalah yang sedang diteliti.

2.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan teknik analisis deskriptif dan teknik analisis statistik inferensial yang bertujuan untuk dapat mengkaji variabel penelitian.

1. Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini. Regresi sederhana yaitu pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat persamaannya sebagai berikut [11]:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Keterangan:

X : Gaya Kepemimpinan

\hat{Y} : Kinerja Pegawai

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

dengan ketentuan nilai a dan b masing adalah sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum Y) - b(\sum X)}{n}$$

$$b = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Keterangan:

Y = Profitabilitas

X = Volume Kredit

a = Bilangan Konstan

b = Koefisien Arah Garis Regresi

n = Lamanya Periode

2. Uji Linieritas Regresi.

Salah satu asumsi dari analisis regresi adalah linearitas. Uji linearitas merupakan langkah untuk mengetahui status linier atau tidak suatu data penelitian. Hasil uji linearitas dapat menentukan teknik uji regresi yang akan digunakan. Apabila hasil uji linearitas adalah linier, maka akan menggunakan regresi linier. jika hasil uji linearitas tidak linier, maka tidak dapat menggunakan regresi linier. Maksudnya harus terdapat garis regresi linear antara variabel independent (x) terhadap variabel dependent (y). Jika tidak maka analisis regresi tidak dapat dilanjutkan. Rumus-rumus yang digunakan dalam uji linearitas adalah:

- a. Jumlah Kuadrat Total (JK_{tot})

$$JK(tot) = \sum Y^2$$

- b. Jumlah Kuadrat Regresi (a)

$$JKreg(a) = \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

- c. Jumlah Kuadrat Regresi (b)

$$JKreg(b/a) = b \left\{ \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n} \right\}$$

- d. Jumlah Kuadrat Residu (res)

$$JK(res) = JK(tot) - JKreg(a) - JK(a/b)$$

- e. Jumlah Kuadrat Error atau Galat (g)

$$JK(g) = \sum_k \left\{ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n_i} \right\}$$

- f. Jumlah Kuadrat Tuna Cocok (tc)

$$JK(tc) = JK(res) - JK(g)$$

Untuk mempermudah uji linearitas digunakan daftar analisis varians (ANOVA) regresi linier sederhana, sebagai berikut:

3. Analisis Korelasi Sederhana

Analisis korelasi sederhana digunakan untuk dapat mengetahui derajat hubungan signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan dan variabel Kinerja Pegawai. Rumus yang digunakan oleh Sugiyono yaitu [11]:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum X^2) - (\sum X)^2} \sqrt{(n \sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

Dimana:

r: Koefisien korelasi

x: Variabel independen

Y_i : Variabel dependen

n : Banyak sampel

4. Uji t (parsial)

Uji t (Parsial) digunakan untuk menguji variabel independen (x) terhadap variabel dependen (y)

untuk melihat apakah ada pengaruh atau tidak antar indikator indikator yang ada pada variabel (x) terhadap variabel (y). Dengan menggunakan derajat signifikansi 0,05. Dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t : Nilai t

r : koefisien korelasi

n : sampel

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk menguji dan mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent (x) terhadap variabel dependent (y). Menggunakan rumus koefisien determinasi (R^2). Hasil koefisien determinasi ini didapatkan dari hasil koefisien regresi yang di kuadratkan kemudian diubah menjadi persen.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Gambaran Umum

Dinas Pendidikan Daerah Sulawesi Utara adalah sebuah lembaga yang bertanggung jawab terhadap proses akademik dari lembaga- lembaga pendidikan yang ada di wilayah Provinsi Sulawesi Utara. Pekerjaan pokok dan rutin sehari hari dari tugas, sebagai lembaga yang mengelola proses pendidikan dijalankan. Diantara pekerjaan itu adalah mengelola database lembaga lembaga pendidikan yang ada didalamnya, seperti memasukan data, memprosesnya dan membuat laporan berapa banyak sekolah yang dibutuhkan dan dikelola. Termasuk fasilitas yang ada didalamnya, berapa banyak jumlah guru yang ada, sesuai dan akan dibutuhkan, berapa jumlah murid yang belajar disekolah sekolah dan bagaimana kondisinya, bagaimana juga kurikulum mata pelajaran yang diajarkan, serta bagaimana laporan-laporan penggunaan dari anggaran keuangan yang diberikan. Salah satu tugas dan tanggung jawab dinas pendidikan adalah mengelola perkembangan pendidikan untuk anak- anak berkebutuhan khusus yang ada di kota Surabaya, dengan mengetahui perkembangan anak-anak berkebutuhan khusus yang dilaporkan langsung oleh guru maka dapat mengetahui tumbuh kembang kemampuan siswa yang dimiliki.

3.2 Deskripsi Data Penelitian

Dalam penelitian pada dinas pendidikan daerah provinsi sulawesi utara , penulis menyajikan data kuisioner yang berupa pernyataan untuk variabel bebas x dan variabel terikat y yang akan diberikan pada responden . dalam hal ini responden yang di ambil sebagai sampel penelitian berjumlah 164 orang.

3.3 Karakter Responden

1. Karakter Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka diperoleh data tentang jenis

kelamin responden sebagai berikut;

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Populasi	Proporsi
Laki-laki	71	43,29%
perempuan	93	56,71%
total	164	100%

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa dari total 164 responden yang telah diteliti, terdapat responden yang 71 orang berjenis kelamin laki laki dengan presentase sebesar 43,27 % dan 93 responden yang berjenis kelamin perempuan dengan presentase 56,71% sehingga dapat dikatakan bahwa pegawai pada dinas pendidikan daerah provinsi sulawesi utara yang menjadi sampel penelitian lebih banyak responden perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka diperoleh data tentang jenis kelamin rresponden sebagai berikut;

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

usia	Frekuensi	presentase
20-39 tahun	35	21,34 %
40-49 tahun	82	50 %
50tahun keatas	47	28,66 %
Total	164	100%

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat bahwa dari total 164 responden yang telah diteliti, responden yang beusia 20-39 tahun sebanyak 35 orang dengan presentase sebesar 21,34%, responden yang berusia 40-49 tahun sebanyak 82 orang dengan presentase 50% dan responden yang beusia 50 tahun keatas sebanyak 8orang dengan presentase 28,66%.

3.4 Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu uji yang harus dilakukan untuk mengetahui kevalidan dari setiap pernyataan yang akan digunakan dalam kuesioner. Dengan adanya uji validitas maka dapat diketahui apakah kuesioner tersebut sah dan valid agar dapat digunakan dalam suatu penelitian. Kuesioner dapat dikatakan valid dan bisa digunakan apabila nilai Pearson Correlation ($r_{hitung} > r_{tabel}$) dengan menggunakan nilai signifikansi $< 0,05$, maka item pernyataan dinyatakan valid tetapi jika nilai Pearson Correlation ($r_{hitung} < r_{tabel}$), maka item pernyataan dinyatakan tidak valid dan tidak dapat digunakan dalam penelitian.

Hasil r_{hitung} dibandingkan dengan hasil r_{tabel} , dimana $df = n - 2$ dengan signifikan 5% atau 0,05. Dalam penelitian ini dari nilai signifikan 0,05 dan $n = 162$, diperoleh nilai $r_{tabel} = 0,1533$.

Berdasarkan hasil pengelolaan data diperoleh

hasil uji validitas tiap butir pertanyaan dari variabel (x) gaya kepemimpinan sebagai berikut :

a. Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kuisisioner Gaya kepemimpinan

Varia bel	pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterang an
kepe mimpinan	1	0,56601	0,1533	VALID
	2	0,6768	0,1533	VALID
	3	0,6578	0,1533	VALID
	4	0,7831	0,1533	VALID
	5	0,69009	0,1533	VALID
	6	0,6904	0,1533	VALID
	7	0,6093	0,1533	VALID
	8	0,7085	0,1533	VALID
	9	0,7311	0,1533	VALID
	10	0,7112	0,1533	VALID

Berdasarkan dengan hasil dari tabel diatas, maka dapat dinyatakan hasil perhitungan uji validitas dari setiap butir pernyataan variabel (X) gaya kepemimpinan yang terdiri dari 10 pernyataan hasil yang diperoleh dikatakan valid karena telah memenuhi persyaratan dengan nilai r_{hitung} lebih besar dar nilai r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$). r_{tabel} diperoleh menggunakan rumus $df = (n - 2)$ yaitu $164 - 2 = 162$, dan $\alpha = 5\%$ maka $r_{tabel} = 0,1553$ dengan menggunakan signifikansi $< 0,05$. Dengan demikian berarti bahwa seluruh butir pernyataan variabel gaya kepemimpinan dinyatakan valid.

b. Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kuisisioner Kinerja Pegawai

Variabel	pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kinerja pegawai	1	0,8061	0,1533	VALID
	2	0,7846	0,1533	VALID
	3	0,7718	0,1533	VALID
	4	0,8071	0,1533	VALID
	5	0,7074	0,1533	VALID
	6	0,71998	0,1533	VALID
	7	0,87399	0,1533	VALID
	8	0,8056	0,1533	VALID
	9	0,8434	0,1533	VALID
	10	0,7872	0,1533	VALID

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan dengan hasil dari tabel diatas, maka dapat dinyatakan hasil perhitungan uji validitas dari setiap butir pernyataan variabel (Y) kinerja pegawai yang terdiri dari 10 butir pernyataan, hasil yang diperoleh dapat dikatakan valid karena telah memenuhi persyaratan dengan nilai r_{hitung} lebih besar dar

nilai r tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$). r tabel diperoleh menggunakan rumus $df = (n-2)$ yaitu $164-2 = 162$, dan $\alpha = 5\%$ maka $r_{tabel} = 0,1553$ dengan menggunakan signifikansi $<0,05$. Dengan demikian berarti bahwa seluruh butir pernyataan variabel kinerja pegawai dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner tersebut memiliki konsistensi dan juga kestabilan jika dilakukan pengukurann secara berulang .

Uji reliabilitas dapat digunakan terhadap butir-butir pernyataan apabila nilai cronbatch alpha lebih dari 0,60 maka valid. Untuk menentukan nilai reliabilitas penulis menggunakan microsoft office excel

Hasil dari uji reliabilitas variabel (X) gaya kepemimpinan :

$$r_{ac} = \left(\frac{k}{k-1}\right) 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2}$$

$$r_{ac} = \left(\frac{10}{10-1}\right) 1 - \frac{5,279552596}{23,35549155}$$

$$r_{ac} = (1,111111111) 1 - 0,22605$$

$$r_{ac} = (1,111111111) 0,7739$$

$$r_{ac} = 0,860$$

Hasil dari uji reliabilitas variabel (Y) kinerja pegawai :

$$r_{ac} = \left(\frac{k}{k-1}\right) 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2}$$

$$r_{ac} = \left(\frac{10}{10-1}\right) 1 - \frac{5,3404}{32,558}$$

$$r_{ac} = (1,111111111) 1 - 0,16402$$

$$r_{ac} = (1,111111111) 0,83598$$

$$r_{ac} = 0,929$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat dilihat hasil dari nilai reliabilitas setiap variabel (x) gaya kepemimpinan dan variabel (y) kinerja pegawai dapat dikatakan reliabel karna hasil dari nilai kofisien alpha yang diperoleh variabel (x) adalah 0,860 dan variabel (y) adalah 0,929 lebih dari nilai cronbatch alpha. Dengan demikian butir-butir pernyataan dalam kuesioner penelitian ini dapat digunakan karena telah memenuhi syarat uji reliabilitas dengan nilai Cronbach alpha $> 0,60$.

3.5 Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linear sederhana akan digunakan untuk membuktikan apakah adanya pengaruh variabel gaya kepimpinan terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan daerah provinsi sulawesi utara dan hasil analisis regresi ini akan membentuk sebuah persamaan yang akan dijelaskan pada pembahasan selanjutnya

$$\hat{Y} = a + bX$$

Keterangan:

X : Gaya Kepemimpinan

Y : Kinerja Pegawai

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

X = 6973

Y = 6842

$$X^2 = 300287$$

$$Y^2 = 290752$$

$$XY = 293672$$

Sebelum menemukan hasil persamaan diatas harus mencari terlebih dahulu hasil dari nilai a konstanta dan b koefisien regresi pada perhitungan berikut:

$\Sigma X =$	$\Sigma Y =$	$\Sigma X^2 =$	$\Sigma Y^2 =$	ΣXY
6973	6842	300287	290752	=293672

$$b = \frac{n\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}$$

$$b = \frac{(164)(293672) - (6973)(6842)}{(164)(300287) - (6973)^2}$$

$$b = \frac{48162208 - 47709266}{452942}$$

$$b = \frac{49247068 - 48622729}{452942}$$

$$b = \frac{624339}{452942}$$

$$b = \frac{624339}{452942}$$

$$b = 0,7254$$

$$a = \frac{(\Sigma Y) - b(\Sigma X)}{n}$$

$$a = \frac{(6842) - 0,7254(6973)}{164}$$

$$a = \frac{(6842) - 5058,733422}{164}$$

$$a = \frac{1783,266578}{164}$$

$$a = 10,8735$$

$$\hat{Y} = 10,8735 + 0,7254 X$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat dilihat persamaan regresi pada penelitian ini adalah $y = 10,8735 + 0,7254 X$ dengan nilai konstanta (a) = 10,8735 dan nilai koefisien regresi (b) = 0,7254. Nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,7254 bertanda positif artinya gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang positif dan juga searah dengan kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Dengan demikian setiap perubahan sebesar satu satuan pada pengawasan maka disiplin kerja pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,7254 satuan.

2. Uji Linearitas

Dalam penelitian ini dilakukan uji prasyarat dengan menggunakan uji linearitas untuk membuktikan signifikansi dan linearitas maka hipotesisnya sebagai berikut. Setelah mendapatkan hasil persamaan regresi linear sederhana maka selanjutnya digunakan rumus uji linearitas. Untuk membuktikan signifikansi atau keberartian dan linearitasnya maka hipotesisnya sebagai berikut:

H0 = Koefisien arah regresi tidak signifikan/tidak berarti

Ha = Koefisien arah regresi signifikan/berarti

Untuk menguji hipotesis nya maka tolak H0 apabila nilai F hitung lebih besar dari F tabel (F hitung $>$ F tabel) yang artinya koefisien arah regresi adalah signifikan, begitu pula sebaliknya, jika F hitung $<$ F tabel maka koefisien arah regresi tidak signifikan.

Untuk menguji hipotesis nya maka tolak H_0 apabila nilai F hitung lebih besar dari F tabel (F hitung > F tabel) yang artinya koefisien arah regresi adalah signifikan, begitu pula sebaliknya, jika F hitung < F tabel maka koefisien arah regresi tidak signifikan.

H_0 = Regresi berpola linear

H_a = Regresi berpola tidak linear

Dan untuk menguji hipotesis linearitasnya maka terima H_0 dan tolak H_a apabila nilai F hitung kurang dari F tabel (F hitung < F tabel) yang berarti bahwa model regresi nya berpola linear.

Dengan membandingkan f tabel dan f hitung untuk menentukan hipotesis uji F yang didasarkan pada taraf signifikan 5% yaitu:

a. Jika f hitung > f tabel maka Hipotesis diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan daerah provinsi sulawesi utara.

b. Jika t hitung < t tabel, maka sebaliknya Hipotesis ditolak, yang artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan daerah provinsi sulawesi utara.

Untuk melakukan pengujian hipotesis maka harus menolak H_0 apabila nilai (f hitung > f tabel) yang berarti koefisien arah regresi adalah signifikan. Sebaliknya, jika (f hitung < f tabel) maka koefisien arah regresi tidak signifikan.

a. Jumlah Kuadrat Total (jk tot)

$$JK(tot) = \sum Y^2$$

$$JK(tot) = 290752$$

b. Jumlah Kuadrat Regresi (a)

$$JKreg(a) = \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

$$JKreg(a) = \frac{46812964}{164}$$

$$JKreg(a) = 285444,90$$

c. Jumlah Kuadrat Regresi (b)

$$JKreg(b/a) = b \left\{ \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n} \right\}$$

$$JKreg(b/a) = 0,7254 \left\{ 293672 - \frac{(6973)(6842)}{164} \right\}$$

$$JKreg(b/a) = 0,7254 \times 2761,841463$$

$$JKreg(b/a) = 2003,43$$

d. Jumlah Kuadrat Residu (res)

$$JK(res) = JK(tot) - JKreg(a) - JK(b/a)$$

$$JKres = 290752 - 285444,90 - 2003,439$$

$$JKres = 3303,657$$

e. Jumlah Kuadrat Error Atau Galat

$$JK(g) = \sum_k \left\{ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n_i} \right\}$$

Dari tabel diatas hasil hitung JK galat sebagai berikut:

$$JK(g) = 38^2 + 35^2 + 32^2 + 35^2 - \frac{(38+32+35)^2}{3} + 40^2 + 33 - \frac{(40+33)^2}{2} + 36 + 35 + 32 + 35 - \frac{(36+35+32+35)^2}{4} + 40^2 + 35^2 + 35 + 33 + 35 + 41 + 39 + 40 - \frac{(35+35+33+35+41+39+40)^2}{8} + 50 + 32 + 40 + 34 + 40 + 43 - \frac{(50+32+40+34+40+43)^2}{6} + 36 + 30 + 40 + 39 + 39 - \frac{(36+30+40+39+39)^2}{5} + 44 + 40 + 44 + 37 + 50 + 37 + 32 + 40 + 37 + 37 + 40 + 40 + 36 - + 33 + 38 + 40 + 40 + 41 + 36 + 40 + 40 + 37 + 31 + 40 + 40 + 37 + 40 + 41 + 40 + 46 + 43 + 40 + 40 + 40 + 48 + 40 + 40$$

$$+ 37 - + 46 + 49 + 35 + 37 + 38 + 33 + 44 + 48 + 44 + 47 + 44 + 40 - + 33 + 37 + 42 + 40 + 40 + 40 + 38 + 44 + 46 + 43 + 40 + 50 - \frac{(33+37+42+40+40+40+38+44+46+43+40+50)^2}{12} + 32 + 40 + 38 + 36 + 37 + 40 + 40 + 40 + 42 + 40 + 46 + 49 + 50 - + 37 + 39 + 38 + 42 + 46 + 46 - \frac{(37+39+38+42+46+46)^2}{6} + 49+42+43+49+44+50 - \frac{(49+42+43+49+44+50)^2}{6} + 48 + 45 + 46 + 44 - \frac{(48+45+46+44)^2}{4} + 50 + 50 + 46 + 44 + 43 + 44 - \frac{(50+50+46+44+43+44)^2}{6} + 50 + 50 + 37 + 50 + 50 - \frac{(50+50+37+50+50)^2}{5} + 50 + 49 + 50 + 50 + 50 + 50 + 49 + 50 + 50 - \frac{(50+49+50+50+50+50+49+50+50)^2}{9} + 49 + 50 + 49 + 50 + 50 + 50 + 35 + 40 + 50 + 40 + 40 + 33 + 50 + 50 + 50 + 44 + 48 + 33 + 36 + 49 + 49 + 50 + 48 -$$

$$JK(g) = 2939,68419$$

f. Jumlah Kuadrat Tuna Cocok

$$JK(tc) = JK(res) - JK(g)$$

$$JK(tc) = 3303,657 - 2939,68419$$

$$JK(tc) = 363,973$$

Berdasarkan hasil dari perhitungan uji linearitas maka hasil F hitung (regresi) = 98,24 dan F tabel = 3,90 yang diperoleh dari dk 162 (pembilang=1, penyebut = 162) signifikansi 5%. Hasil perhitungan yang di peroleh F hitung > F tabel (= 98,24 > 3,90) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima artinya koefisien arah regresinya adalah berarti atau signifikan.

Dan hasil perhitungan f hitung (tuna cocok) = 1,0560 dan f tabel = 1,70 dari dk (pembilang= 17, penyebut = 145) signifikan 5%. Hasil perhitungan yang di peroleh F hitung < F tabel (1,0560 < 1,70), sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya dapat disimpulkan bahwa model regresinya adalah berpola linear.

3. Analisis korelasi Sederhana

Analisis korelasi dipakai untuk mencari derajat hubungan antar variabel x terhadap variabel y. Untuk mengetahui besarnya derajat hubungan antara variabel bebas gaya kepemimpinan (x) dan variabel terikat kinerja pegawai (y) menggunakan analisis korelasi dengan formulasi Pearson

$\sum X$	$\sum Y$	$\sum X^2$	$\sum Y^2$	$\sum XY$
6973	6842	300298	290752	293672

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

$$r = \frac{164(293672) - (6973)(6842)}{\sqrt{(164 \cdot 300298 - (6973)^2)(164 \cdot 290752 - (6842)^2)}}$$

$$r = \frac{48162208 - 47709266}{\sqrt{(49247068) - (48622729)(47683328) - (46812964)}}$$

$$r = \frac{452942}{\sqrt{(624339)(870364)}}$$

$$r = \frac{\sqrt{5,43402}}{452942}$$

$$r = \frac{737158,18}{452942}$$

$$r = 0,6144$$

Berdasarkan hasil perhitungan uji analisis korelasi sederhana diatas r hitung = 0,6144 dan r tabel

= 0,1533 dengan menggunakan signifikansi 5% atau 0,05 dan ($df=n-2$) $n = 162$. Selanjutnya dari hasil koefisien diperoleh hasil daya determinasi (r^2) = (0,6144²) sebesar 0,37. Maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai karena hasil r hitung > r tabel (0,6144 > 0,1533).

Berdasarkan tabel diatas diperoleh tingkat korelasi atau hubungan antar variabel antara (X) gaya kepemimpinan dengan variabel (Y) kinerja pegawai berada di tingkat hubungan yang kuat karena r hitung = 0,6144 berada di antara 0,60 – 0,79.

3.6 Uji Signifikansi

1. Uji T (parsial)

Uji t (Parsial) digunakan untuk menguji variabel independen (x) gaya kepemimpinan terhadap variabel dependen (y) kinerja pegawai untuk melihat apakah ada pengaruh atau tidak antar indikator indikator yang ada pada variabel (x) terhadap variabel (y). hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

H_a = gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor dinas pendidikan daerah provinsi sulawesi utara

H_0 = gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor dispen daerah prov sulut

Dengan membandingkan t tabel dan t hitung untuk menentukan hipotesis uji F yang didasarkan pada taraf signifikan 5% yaitu:

a. Jika t hitung > t tabel maka Hipotesis diterima (menerima (H_a) dan menolak (H_0)), artinya ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan daerah provinsi sulawesi utara.

b. Jika t hitung < t tabel, maka sebaliknya Hipotesis ditolak (menolak (H_a) dan menerima (H_0)), yang artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan daerah provinsi sulawesi utara.

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = nilai t

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

$$vx \ t = \frac{0,6144\sqrt{164-2}}{\sqrt{1-0,6144^2}}$$

$$t = \frac{0,6144\sqrt{164-2}}{\sqrt{1-0,6144^2}}$$

$$t = \frac{0,6144(12,7279)}{\sqrt{0,62246}}$$

$$t = \frac{7,821}{0,789}$$

$$t = 9,913$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas t hitung sebesar 9,913 dengan nilai t tabel 1,972 maka dengan demikian hasil dari uji t (parsial) 9,913 > 1,972 dan < sig 0,05. Dengan demikian secara

parsial didapatkan hasil bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel gaya kepemimpinan (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisiensien determinasi (R^2) mengukur sejauhmana hubungan dari variabel bebas (x) dalam menerangkan variabel terikat (y). Berdasarkan hasil perhitungan kofisiensien korelasi didapatkan $r = 0,6144$ maka, untuk mengetahui koefisien determinasi (R^2) yaitu dengan mengkuadratkan hasil koefisien korelasi yang mendapatkan hasil = 0,37 . hasil koefisien determinasi (R^2) kemudian diuba menjadi persen sehingga hasil koefisien determinasi (R^2) = 37%, maka gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh sebesar 37% terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

3.7 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara maka peneliti menggunakan sampel penelitian sebanyak 164 orang responden dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dalam bentuk kuisioner yang diberikan pada 164 responden, yang kemudian diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk membuktikan apakah kuisioner tersebut sah dan valid sehingga dapat digunakan dalam penelitian. Setelah dinyatakan valid maka kemudian digunakan uji analisis data menggunakan rumus regresi linear sederhana. Dari hasil perhitungan maka didapatkan persamaan regresi linear yaitu ; $\hat{Y} = 10,8735 + 0,7254 X$, nilai $a = 10,8735$ dan nilai $b = 0,7254X$ dengan nilai koefisien regresi (b) adalah 0,7254, yang bertanda positif, yang memiliki pengertian bahwa terdapat hubungan yang positif dan searah antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai negeri sipil dan setiap perubahan sebesar satu satuan yang terjadi pada variabel gaya kepemimpinan maka variabel kinerja pegawai juga akan mengalami kenaikan sebesar satu satuan dan menjadi 0,7254 satuan.

Setelah dilakukan uji regresi linear maka selanjutnya dilakukan perhitungan menggunakan uji lineeritas yang mendapatkan hasil f hitung (regresi) = 98,24 dan f tabel = 3,90 yang diperoleh dari dk 162 dengan signifikansi 5% hasil f hitung > f tabel, maka hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima artinya koefisien arah regresinya signifikan. Dan hasil perhitungan f hitung (tuna cocok) = 1,0560 dan f tabel = 1,70 dari signifikan 5% dengan demikian hasil f hitung < f tabel yang berarti bahwa sehingga hipotesis H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti model regresinya adalah berpola linear.

Untuk hasil uji koefisien korelasi maka diperoleh $r = 0,6144$ dengan tingkat hubungan yang kuat, maka dapat dihitung untuk mencari koefisien determinasi (R^2) dengan mengkuadratkan hasil koefisien korelasi maka diperoleh $(R^2) = 0,37$ yang kemudian diubah dalam bentuk persen menjadi 37%. Dari hasil tersebut dapat dikatakan gaya kepemimpinan berpengaruh sebesar 37% terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan daerah provinsi Sulawesi Utara.

Untuk uji signifikansi digunakan uji t parsial dengan hasil t hitung = 9,913 dan t tabel 1,972 maka dengan demikian hasil dari uji t (parsial) t hitung $>$ t tabel dan $<$ sig 0,05. Dengan demikian berdasarkan hasil diatas secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen (x) gaya kepemimpinan terhadap variabel dependen (y) kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Dari hasil analisis data yang telah dilakukan maka hasil yang didapatkan semakin diperkuat dengan teori oleh Slamet Riyadi yang mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai [14].

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada dinas pendidikan daerah provinsi Sulawesi Utara maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Gaya Kepemimpinan memiliki hubungan dengan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara dari hasil analisis data menggunakan uji korelasi hasil yang didapatkan yaitu r hitung = 0,6144 dan r tabel = 0,1533, r hitung $>$ r tabel dengan signifikansi 5%, $n = 164$, maka bentuk hubungannya adalah positif dengan tingkat hubungan kuat.
2. Dari hasil uji korelasi Gaya Kepemimpinan berhubungan dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Dengan bentuk hubungan positif dan tingkat hubungan kuat yang artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan maka akan semakin tinggi juga variabel kinerja pegawai
3. Dari hasil uji t (parsial) didapatkan hasil r hitung lebih besar dari r tabel (r hitung $>$ r tabel) dengan demikian hipotesis H_a dapat diterima dan H_0 ditolak, artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan

terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

4. Gaya Kepemimpinan berpengaruh 37% terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara, dari hasil koefisien determinasi (R^2) dan 63% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti.

Referensi

- [1] T. Miftah, *Ilmu Administrasi Publik Kontemporer*, Jakarta: Kencana, 2012.
- [2] R. Wijaya, J. E. Langkai, and R. Abdulrahman, "Criminal Liability of Political Parties in the General Election of Regional Head in Indonesia," 2020.
- [3] F. H. Mamonto, J. E. Langkai, and R. C. Mowilos, "Implementasi Kebijakan Pakta Integritas di KPU Kabupaten Minahasa," *J. Kaji. Kebijak. dan Ilmu Adm. Negara (JURNAL Adm.)*, 2020.
- [4] S. B. Kairupan, A. B. Ngadiman, J. Mantiri, R. H. E. Sendouw, and M. Mandagi, "Utilization of Green Open Space on the Boulevard City of Manado," 2020.
- [5] L. Faizal, "Reformasi Birokrasi Menurut Hukum Administrasi Pembangunan," *J. ASAS*, vol. 3, no. 1, 2011.
- [6] T. Cherry, B. Wilson, and L. Jeane, "Partisipasi masyarakat dalam perencanaan pembangunan di kecamatan Tareran Kabupaten Minahasa Selatan," *Univ. Negeri Manad.*
- [7] *Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999*.
- [8] P. Harbani, *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: CV. Alfabeta, 2008.
- [9] Arif, Abubakar, and Wibowo, *Akuntansi Keuangan Dasar 2*. Jakarta: PT. Grasindo, 2008.
- [10] U. Nimran, *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga, 2004.
- [11] Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- [12] M. Robbins, Stephen P., Coulter, *Manajemen*, Jilid 1 Ed. Jakarta: Erlangga.
- [13] Supriyati, "Metode Penelitian Gabungan (Mixed Methods)," *Widyaiswara BDK*, 2015.
- [14] S. Riyanto and A. Hatmawan, "Aglis," *Metod. Ris. Penelit. Kuantitatif Penelit. di Bid. Manajemen, Tek. Pendidik. Dan Eksperimen. Yogyakarta Deep.*, 2022