

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Dosen Program Studi Administrasi Perkantoran D-III Universitas Pamulang

Unik Desthiani¹⁾, Ratna Suminar²⁾

Universitas Pamulang^{1,2)}

Email korespondensi:unikdesthiani@gmail.com

ABSTRAK

Pada sebuah organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting dan merupakan aset yang sangat menentukan keberhasilan organisasi, begitupun bagi Program Studi Administrasi Perkantoran, dosen merupakan aset terpenting bagi program studi yang dapat membantu program studi untuk menjalankan seluruh program kerja dengan baik dan mencapai apa yang menjadi tujuan dan sasaran program studi dalam berbagai bidang baik dalam bidang pendidikan, pengajaran, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, pengembangan sumber daya manusia, dan lain sebagainya. Peranan dosen pada program studi sangat amat dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin yaitu ketua program studi dalam mengarahkan dosen untuk bekerja sesuai dengan tujuan dan sasaran program studi. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinannya masing-masing, ada pemimpin yang bersikap demokratis, ada pemimpin yang otoriter, dan lain sebagainya. Gaya kepemimpinan seseorang dipengaruhi oleh kepribadian yang dimiliki oleh orang tersebut, gaya kepemimpinan inilah yang juga akan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawannya. Begitupun pada program studi administrasi perkantoran, gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh ketua program studi akan dapat mempengaruhi prestasi kerja para dosen yang ada di program studi. Jika ketua program studi sebagai pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang baik maka prestasi kerja dosen pun akan menjadi baik, karena dosen akan merasakan adanya kenyamanan di dalam menjalankan apa yang menjadi tugasnya. Seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinannya merupakan ujung tombak yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Semakin baik gaya kepemimpinan seorang pemimpin, akan mendorong prestasi bawahan untuk menjadi lebih baik dengan begitu kemungkinan tercapainya tujuan dan sasaran organisasi akan semakin besar. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja dosen Program Studi Administrasi Perkantoran D-III Universitas Pamulang. Metode yang digunakan di dalam penelitian ini adalah metode korelasional untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja dosen di Program Studi Administrasi Perkantoran D-III Universitas Pamulang. Peneliti berharap dengan melakukan penelitian ini, dapat mengukur pengaruh indikator gaya kepemimpinan terhadap indikator prestasi kerja dosen Program Studi Administrasi Perkantoran D-III, sehingga hasil penelitian dapat bermanfaat untuk meningkatkan prestasi kerja dosen.

Kata kunci : Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Prestasi Kerja

PENDAHULUAN (Times New Roman 12, ditebalkan)

Dosen sebagai sumber daya manusia yang dimiliki oleh Program Studi Administrasi Perkantoran D-III Universitas Pamulang merupakan aset yang paling berharga dan merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan program studi, karena sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal atau teknologi, dimana sumber daya manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor lainnya, tanpa sumber daya manusia maka sumber daya organisasi tidak akan dapat

menghasilkan laba atau menambah nilainya sendiri. Sumber daya manusia tidak hanya berpengaruh pada keberhasilan organisasi, sumber daya manusia juga memiliki pengaruh atas perkembangan suatu perusahaan.

Untuk memanfaatkan sumber daya manusia yang ada sesuai dengan kebutuhan organisasi, diperlukan peran seorang pemimpin yang dapat mengatur, mengarahkan, dan memotivasi dosen untuk memiliki prestasi kerja yang baik sehingga program studi dapat mencapai tujuan dan sasarannya. Ketua program studi sebagai pemimpin harus dapat mempengaruhi seluruh dosen di program studi untuk memahami dan setuju dengan apa saja yang harus dilakukan dan bagaimana pekerjaan tersebut dilakukan secara efektif untuk dapat mencapai tujuan program studi.

Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinannya sendiri. Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Gaya Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang memengaruhi prestasi kerja dosen. Prestasi kerja dosen sangat penting bagi sebuah program studi untuk mencapai tujuannya. Prestasi kerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Setiap dosen memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan dosen tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan di kerjakan dan bagaimana mengerjakan. Prestasi kerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang di hasilkan oleh dosen sesuai dengan perannya dalam universitas secara umum dan program studi secara khusus. Prestasi kerja dosen merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya program studi untuk mencapai tujuan. Prestasi kerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi lebih baik.

Untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal dari tiap dosen di program studi, penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dari ketua program studi merupakan salah satu faktor yang dapat menggerakkan, mengarahkan, membimbing, dan memotivasi dosen untuk lebih berprestasi dalam bekerja. Seorang pemimpin dalam hal ini ketua program studi dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas hidup kerja, dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi.

Tetapi pada kenyataannya masih terdapat ketidakpuasan dosen terhadap penerapan gaya kepemimpinan ketua program studi, yang berdampak pada kurangnya motivasi dosen untuk berprestasi, hal ini disebabkan karena ketua program studi tidak melakukan pendekatan secara personal dan kurang berkomunikasi secara intens dengan para dosen.

Urgensi penelitian, dengan dilaksanakannya penelitian ini diharapkan Lembaga Universitas Pamulang khususnya Program Studi Administrasi Perkantoran D-III mampu mendorong peningkatan dan pencapaian prestasi kerja dosen yang maksimal melalui penerapan gaya kepemimpinan yang tepat.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja dosen Program Studi Administrasi Perkantoran D-III Universitas Pamulang. Judul penelitian ini “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Dosen Program Studi Administrasi Perkantoran D-III Universitas Pamulang”.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja dosen Program Studi Administrasi Perkantoran D-III Universitas Pamulang?”

TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja dosen Program Studi Administrasi Perkantoran D-III Universitas Pamulang.

LANDASAN TEORI

Pengertian Pemimpin dan Kepemimpinan

Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan secara khusus dalam satu bidang, sehingga mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, untuk mencapai satu atau beberapa tujuan. Sebagaimana menurut Suwatno (2019:4) bahwa pemimpin (*leader*) adalah seorang yang memimpin atau berkuasa dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisasi, serta mengontrol kemampuan bawahannya.

Kepemimpinan merupakan suatu proses pelaksanaan tugas pemimpin, mengalir dari atas ke bawah, yang berfungsi untuk mendisiplinkan, kegiatan para karyawan melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Stogdi dalam M.Sobry (2017:15) bahwa kepemimpinan sebagai konsep manajemen dapat dirumuskan dalam berbagai macam definisi tergantung dari mana titik tolak pikirnya. Menurut Indriyo Gitosudarmo dalam Danang Sunyoto (2015:30) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah sebagai proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Dengan demikian kepemimpinan adalah bagian penting dari manajemen, sehingga dalam hal ini para manajer harus merencanakan dan mengorganisasikan serta mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Hutahayan (2020:2) kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang dengan tujuan untuk memahami hal-hal yang perlu dilakukan seperti metode pelaksanaan dan proses untuk memfasilitasi baik individu maupun kolektif demi mencapainya sebuah tujuan. Oleh sebab itu, kepemimpinan seseorang memiliki peranan penting dalam mempengaruhi seperti menentukan tujuan organisasi, sebagai motivator, memperbaiki individu, kelompok maupun budaya.

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Nikmat (2022:42) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya, pengertian gaya kepemimpinan ini dinamis, gaya kepemimpinan dapat berubah-ubah tergantung pengikut dan situasinya. Zaharuddin (2021:50) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya. Hasibuan (2017:170) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan yang tinggi agar mencapai tujuan perusahaan yang maksimal. Setiana (2022:6) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan dan sikap pemimpin dalam politik. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Apriyanto (2020:33) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dapat berhasil jika seorang pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang

situasional dan mau mendengarkan masukan bawahannya dengan selektif berdasarkan pengetahuan yang baik dan kajian yang dapat dipertanggung jawabkan.

Dari uraian mengenai gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri-ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran tercapai atau gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan seorang pimpinan.

Pengertian Prestasi Kerja

Pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan. Oleh karena itu, diperlukan karyawan-karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi. Menurut Mangkunegara, (2015:9), Prestasi kerja adalah hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang dibeikan kepadanya.

Menurut Sutrisno (2015:151) prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang daritingskah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Sedangkan, menurut Hasibuan (2015:94) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Hariandja (2016 : 194) prestasi kerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja dari pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan baik kuantitas maupun kualitas secara efektif dan efisien dalam jangka waktu tertentu dengan ksanggupan menghadapi perubahan-perubahan tuntutan yang ada.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian korelasi menggunakan pendekatan analisis kuantitatif. Penelitian korelasi adalah penelitian yang dirancang untuk menentukan tingkat hubungan variabel-variabel yang berbeda dalam suatu populasi (Umar, 2019:60). Menurut Fox dalam Umar (2019:83), perbedaan yang utama dengan metode lain adalah adanya usaha untuk menaksir hubungan dan bukan sekedar deskripsi.

Metode korelasional sebenarnya kelanjutan dari metode deskriptif. Dengan metode deskriptif, peneliti menghimpun data, menyusunnya secara sistematis, faktual, dan cermat (Rakhmat, 2017:35). Pada saat peneliti mencoba meneliti hubungan di antara variabel-variabel, itu berarti peneliti mulai memasuki metode korelasional.

Metode korelasi bertujuan untuk meneliti sejauh mana variasi pada satu faktor berkaitan dengan variasi pada faktor lain. Kalau dua variabel saja yang dihubungkan, korelasinya disebut korelasi sederhana (simple correlation), sedangkan jika lebih dari dua variabel yang dihubungkan, korelasinya disebut korelasi ganda (multiple correlation).

Variabel yang dihubungkan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dengan prestasi kerja dosen Program Studi Administrasi Perkantoran D-III. Peneliti ingin mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja dosen Program Studi Administrasi Perkantoran D-III Universitas Pamulang.

Metode Penelitian

Metode Penelitian merupakan salah satu faktor yang sangat penting didalam melaksanakan suatu penelitian, karena pada dasarnya metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Menurut Sugiyono (2019:80), metode merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dimana didalamnya terdapat empat hal yang perlu dipahami, yaitu cara ilmiah, rasional, empiris, dan sistematis. Cara ilmiah, berarti penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu, rasional, empiris, dan sistematis. Rasional, artinya kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal sehingga terjangkau oleh penalaran sumber daya manusia. Empiris, artinya cara-cara yang digunakan dalam penelitian itu teramat oleh indera sumber daya manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang akan digunakan. Sistematis, artinya proses yang digunakan dalam penelitian itu menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis.

Menurut Arikunto (2022:30) metode deskriptif adalah metode penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal lain yang sudah disebutkan, yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian. Sedangkan menurut Sugiyono (2019:85) metode korelasi adalah metode pertautan atau metode penelitian yang berusaha menghubungkan antara satu unsur/elemen dengan unsur/elemen lain untuk menciptakan bentuk dan wujud baru yang berbeda dengan sebelumnya. Metode korelasional dalam penelitian ini

bertujuan untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja dosen Program Studi Administrasi Perkantoran D-III Universitas Pamulang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

Berikut ini merupakan hasil uji validitas variabel Gaya Kepemimpinan sebagai variabel bebas dalam penelitian ini:

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

No	Variabel Penelitian	Item Kuesioner	r-hasil	r-tabel	Keputusan
1	Gaya Kepemimpinan (X)	X1	0.909	0.602	Valid
2		X2	0.976	0.602	Valid
3		X3	0.621	0.602	Valid
4		X4	0.976	0.602	Valid
5		X5	0.621	0.602	Valid
6		X6	0.772	0.602	Valid
7		X7	0.849	0.602	Valid
8		X8	0.849	0.602	Valid
9		X9	0.909	0.602	Valid
10		X10	0.814	0.602	Valid
11		X11	0.653	0.602	Valid

(Data diolah menggunakan program SPSS versi 24)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat dilihat hasil dari uji validitas variabel bebas gaya kepemimpinan menggunakan korelasi product moment dengan bantuan program SPSS versi 24, item atau pertanyaan akan dikatakan valid jika $r \text{ hasil} > r \text{ tabel}$, nilai $r \text{ tabel}$ dapat dicari berdasarkan jumlah responden atau n . Oleh karena dalam penelitian ini, $n=11$, maka pada tabel terlampir, nilai $r \text{ tabel}$ pada $n=10$ dan $P = 0,05$ adalah 0,602.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item atau pertanyaan variabel gaya kepemimpinan dalam kuesioner penelitian ini valid, karena $r \text{ hasil}$ seluruh item atau pertanyaan bernilai positif dan lebih besar dari $r \text{ tabel}$. Kesimpulan tersebut diambil dengan mengacu pada pengambilan keputusan di bawah ini, (Umar, 2019:96):

- Jika $r \text{ hasil}$ positif serta $r \text{ hasil} > r \text{ tabel}$ maka, butir atau variabel tersebut valid.
- Jika $r \text{ hasil}$ tidak positif dan $r \text{ hasil} < r \text{ tabel}$ maka, butir atau variabel tersebut tidak valid.
- Jika $r \text{ hasil} > r \text{ tabel}$ tapi bertanda negatif maka, butir atau variabel tersebut tidak valid.

Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

Berikut ini merupakan hasil uji validitas variabel prestasi kerja sebagai variabel terikat dalam penelitian ini:

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja

No	Variabel Penelitian	Item Kuesioner	r-hasil	r-tabel	Keputusan
1	Prestasi Kerja (Y)	Y1	0.833	0.602	Valid
2		Y2	0.789	0.602	Valid
3		Y3	0.789	0.602	Valid
4		Y4	0.914	0.602	Valid
5		Y5	0.624	0.602	Valid
6		Y6	0.885	0.602	Valid
7		Y7	0.904	0.602	Valid
8		Y8	0.834	0.602	Valid
9		Y9	0.746	0.602	Valid

(Data diolah menggunakan program SPSS versi 24)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat dilihat hasil dari uji validitas variabel terikat prestasi kerja menggunakan korelasi product moment dengan bantuan program SPSS versi 24, item atau pertanyaan akan dikatakan valid jika $r \text{ hasil} > r \text{ tabel}$, nilai $r \text{ tabel}$ dapat dicari berdasarkan jumlah responden atau n . Oleh karena dalam penelitian ini, $n=11$, maka pada tabel terlampir, nilai $r \text{ tabel}$ pada $n=11$ dan $P = 0,05$ adalah 0,602.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item atau pertanyaan variabel prestasi kerja dalam kuesioner penelitian ini valid, karena $r \text{ hasil}$ seluruh item atau pertanyaan bernilai positif dan lebih besar dari $r \text{ tabel}$. Kesimpulan tersebut diambil dengan mengacu pada pengambilan keputusan dibawah ini, (Umar, 2019:96):

- a. Jika $r \text{ hasil}$ positif serta $r \text{ hasil} > r \text{ tabel}$ maka, butir atau variabel tersebut valid.
- b. Jika $r \text{ hasil}$ tidak positif dan $r \text{ hasil} < r \text{ tabel}$ maka, butir atau variabel tersebut tidak valid.
- c. Jika $r \text{ hasil} > r \text{ tabel}$ tapi bertanda negatif maka, butir atau variabel tersebut tidak valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Setelah menguji validitas dari 20 item atau pernyataan yang telah dikatakan valid atau sah, dilakukan uji keandalan (reliabilitas) item atau pertanyaan. Dalam penelitian ini, peneliti menguji keandalan (reliabilitas) item atau pertanyaan dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS versi 24. Syarat untuk mengukur kereliabilitasan

suatu kuesioner adalah nilai Cronbach Alpha harus lebih besar dari nilai 0,60 (Ghozali, 2021:55). Adapun hasil yang didapat dari uji reliabilitas instrumen adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha		Hasil
		Reliability Statistic	Nilai Standar	
1	Gaya Kepemimpinan (X)	0,953	0,6	Reliabel
2	Prestasi Kerja (Y)	0,931	0,6	Reliabel

(Data diolah menggunakan program SPSS versi 24)

Pada tabel 4.7 dapat dilihat hasil uji reliabilitas dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach. Pertanyaan atau item dikatakan reliabel jika nilai Alpha Cronbach lebih besar dari 0,60. Dengan melihat tabel di atas, diketahui bahwa nilai alpha cronbach untuk semua pertanyaan kuesioner dalam penelitian ini lebih besar dari nilai alpha cronbach yang ditetapkan yaitu 0,60, dengan demikian semua pertanyaan atau item dikatakan reliabel.

Hasil Uji Normalitas

Data terdistribusi normal atau tidak, dapat dilihat dari hasil perhitungan nilai rasio skewness dan nilai rasio kurtosis yang diperoleh, jika nilai kedua rasio itu terletak diantara angka -2 dan +2, maka data tersebut terdistribusi normal dan jika nilai kedua rasio tersebut melebihi angka -2 dan +2, data tersebut tidak terdistribusi dengan normal (Budi, 2016:86).

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas Data dengan *Skewness* dan *Kurtosis*

Descriptive Statistics									
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
PRESTASI KERJA	11	35	45	40.64	4.154	-.145	.661	-1.952	1.279
GAYA KEPEMIMPINAN	11	50	66	59.36	5.861	-.463	.661	-1.432	1.279
Valid N (listwise)	11								

(Data diolah menggunakan program SPSS versi 24)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas diketahui bahwa besarnya nilai skewness untuk variabel gaya kepemimpinan adalah -0.463 dengan nilai standar error 0.661 dan pada tabel di atas juga diketahui bahwa besarnya nilai kurtosis untuk variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar -1.432 dengan nilai standar error sebesar 1.279. dengan demikian, rasio skewness dan kurtosis variabel gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

Rasio Skewness : $-0.463:0.661 = -0.701$

Rasio Kurtosis: $-1.432:1.279 = -1.112$

Dari hasil perhitungan di atas dapat diketahui bahwa nilai rasio skewness dan kurtosis variabel gaya kepemimpinan berada diantara angka -2 dan +2 maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan terdistribusi dengan normal.

Pada tabel 4.8 di atas juga dapat dilihat bahwa variabel prestasi kerja memiliki nilai skewness -0.145 dengan nilai standar error 0.661 dan pada tabel tersebut juga terlihat bahwa nilai kurtosis variabel prestasi kerja sebesar -1.952 dengan standar error 1.279, dengan demikian rasio skewness dan kurtosis variabel prestasi kerja dosen adalah sebagai berikut:

Rasio Skewness : $-0.145:0.661 = -0.220$

Rasio Kurtosis: $-1.952:1.279 = -1.525$

Dari hasil perhitungan di atas dapat diketahui bahwa nilai rasio skewness dan kurtosis variabel prestasi kerja dosen berada diantara angka -2 dan +2, maka dapat disimpulkan bahwa variabel prestasi kerja dosen terdistribusi dengan normal.

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas Data dengan Kolmogorov-Smirnov

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
		PRESTASI KERJA	GAYA KEPEMIMPINAN
N		11	11
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	40.64	59.36
	Std. Deviation	4.154	5.861
Most Extreme Differences	Absolute	.217	.177
	Positive	.173	.132
	Negative	-.217	-.177
Test Statistic		.217	.177
Asymp. Sig. (2-tailed)		.156 ^c	.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

(Data diolah menggunakan program SPSS versi 24)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas diketahui bahwa nilai Kolmogorov Smirnov untuk variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 0,200 sedangkan nilai Kolmogorov Smirnov untuk variabel prestasi kerja sebesar 0,156. Dengan demikian, variabel gaya kepemimpinan dan prestasi kerja terdistribusi normal karena nilai probabilitas signifikansinya lebih besar dari 0,05 (Ghozali, 2021:73).

Hasil Analisis Korelasi

Dalam penelitian ini, analisis korelasi dilakukan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara gaya kepemimpinan dengan prestasi kerja dosen Program Studi Administrasi Perkantoran D-III Universitas Pamulang. Hasil atau output korelasi yang diperoleh dari program SPSS versi 24 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Analisis Korelasi

Correlations			
		GAYA KEPEMIMPIN AN	PRESTASI KERJA
GAYA KEPEMIMPINAN	Pearson Correlation	1	.623 [*]
	Sig. (2-tailed)		.041
	N	11	11
PRESTASI KERJA	Pearson Correlation	.623 [*]	1
	Sig. (2-tailed)	.041	
	N	11	11

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

(Data diolah menggunakan program SPSS versi 24)

Pada output korelasi diatas terdapat angka 0,623 atau yang ditampilkan dengan penulisan .623, angka tersebut merupakan angka koefisien korelasi atau nilai r. Angka koefisien korelasi tersebut menunjukkan korelasi yang kuat karena terletak antara 0,60-0,799. Dengan demikian, dapat diinterpretasikan bahwa gaya kepemimpinan dengan prestasi kerja mempunyai hubungan yang kuat (Sugiyono, 2019:213).

Tidak adanya tanda negatif (-) di depan angka .623 pada tampilan output menunjukkan bahwa korelasi memiliki pola positif atau searah. Dengan demikian, dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan ketua program studi maka akan semakin baik juga prestasi kerja dosen di Program Studi Administrasi Perkantoran D-III.

Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas, yaitu gaya kepemimpinan dengan variabel terikat, yaitu prestasi kerja. Pada penelitian ini, peneliti mencari nilai regresi dengan menggunakan SPSS versi 24, dan hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut:

a. Koefisien Determinasi

Tabel 4.11
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.663 ^a	.439	.377	3.279

a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN

(Data diolah menggunakan program SPSS versi 24)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Koefisien determinasi dalam SPSS ditunjukkan dengan nilai R Square. Nilai R Square adalah antara nol sampai satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas, sedangkan nilai R Square yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2021:83).

Dari tabel diatas, dapat dilihat nilai R Square yang diperoleh adalah 0,439, dan itu berarti persamaan garis regresi yang didapat menerangkan bahwa sebesar 43,9% variabel prestasi kerja dosen Program Studi Administrasi Perkantoran D-III ditentukan oleh gaya kepemimpinan ketua program studi, dan sisanya 56,1% ditentukan oleh faktor lain.

Tabel 4.12
Anova

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	75.754	1	75.754	7.044	.026 ^b
	Residual	96.791	9	10.755		
	Total	172.545	10			

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

b. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN

(Data diolah menggunakan program SPSS versi 24)

Dari tabel Anova di atas, dapat terlihat bahwa p value pada kolom sig. lebih kecil dari ($<$) *level of significant* (α) atau $0,026 < 0,05$. Ini berarti model regresi valid atau sesuai dengan data yang ada dan variabel gaya kepemimpinan dapat digunakan untuk memprediksi variabel terikat, yaitu prestasi kerja dosen.

b. Persamaan pada Model Regresi

Tabel 4.13
Coefficients

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	57.303	6.357		9.014	.000
	GAYA KEPEMIMPINAN	.281	.106	-.663	2.654	.026

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

(Data diolah menggunakan program SPSS versi 24)

Tabel *coefficients* di atas menggambarkan besar konstanta dan koefisien yang digunakan untuk membuat fungsi regresi, yaitu pada kolom B. Nilai konstanta (nilai a) yang diperoleh ialah sebesar 57,303 dan nilai koefisien (nilai b) yang diperoleh sebesar 0,281, sehingga persamaan regresi linearnya adalah:

$Y = a + bX$ $= 57,303 + 0,281X$ <p>Keterangan:</p> <p>Y = Prestasi Kerja</p> <p>X = Gaya Kepemimpinan</p>
--

Berdasarkan persamaan regresi yang ada diatas, interpretasi yang diberikan adalah sebagai berikut:

- 1) Jika tanpa pengaruh variabel X, maka nilai Y sebesar 57,303, berarti jika gaya kepemimpinan diabaikan maka nilai prestasi kerja adalah 57,303.
- 2) Jika peningkatan nilai X sebesar 1%, maka terjadi peningkatan pada nilai Y sebesar 0,281. Dalam penelitian ini dapat diartikan bahwa jika dilakukan peningkatan 1% pada gaya kepemimpinan, maka prestasi kerja dosen Program Studi Administrasi Perkantoran D-III akan meningkat sebesar 0,281.

Tabel 4.13 juga menunjukkan nilai signifikansi untuk variabel independen gaya kepemimpinan sebesar 0,026. Nilai signifikansi 0,026 ini lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05 ($0,026 < 0,05$), jadi dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja dosen Program Studi Administrasi Perkantoran D-III Universitas Pamulang.

Selanjutnya untuk mengetahui apakah pernyataan itu kuat atau tidak, perlu dilakukan uji hipotesis, hipotesis yang digunakan:

Ho : tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja dosen Program Studi Administrasi

Perkantoran D-III Universitas Pamulang.

Ha : terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja dosen Program Studi Administrasi

Perkantoran D-III Universitas Pamulang.

Dimana:

H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$.

t_{tabel} diperoleh melalui rumus:

$$= 0,05/2, 11-2$$

$$= 0,025, 9 \text{ maka } t_{tabel} \text{ adalah } 2,262$$

Dari perhitungan diatas, maka didapat bahwa t_{hitung} (lihat pada tabel 4.13 Coefficient kolom t) lebih besar dari t_{tabel} , atau $2,654 > 2,262$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja dosen Program Studi Administrasi Perkantoran D-III Universitas Pamulang.

Pembahasan

Berdasarkan pengolahan data kuesioner dalam penelitian ini, melalui berbagai metode dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 24 diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan dapat menentukan variabel prestasi kerja dosen sebesar 43,9% dapat diartikan bahwa prestasi kerja dosen 43,9% ditentukan oleh gaya kepemimpinan ketua program studi, sedangkan 56,1% ditentukan oleh faktor lainnya.

Hal ini diperkuat kembali dengan hasil analisis korelasi yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang kuat dengan prestasi kerja dosen, dimana prestasi kerja dosen dapat meningkat apabila ketua program studi mengimplementasikan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan para dosen, pernyataan ini diperkuat dengan hasil nilai analisis korelasi diperoleh sebesar 0,623 yang berada di rentang angka 0,60-0,79 dimana menurut Sugiyono menandakan bahwa adanya tingkatan hubungan yang kuat.

Pada tabel anova yang diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 24 diperoleh nilai signifikansi 0,026 nilai ini lebih kecil dari 0,05 dan ini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja dosen. Tidak hanya itu, peneliti juga melakukan uji t, pada uji t diperoleh hasil 2,654 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai t_{tabel} yang ditentukan yaitu 2,262 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja dosen di Program Studi Administrasi Perkantoran D-III. Dimana jika ketua program studi selaku pemimpin dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang membuat nyaman para dosen serta sesuai dengan kebutuhan dosen maka prestasi kerja dosen dapat meningkat. Hal ini tentunya tidak hanya menguntungkan bagi dosen saja melainkan dengan adanya dosen yang berprestasi dapat meningkatkan kinerja program

studi itu sendiri. Sehingga perlu adanya kerja sama dari ketua program studi dengan kepemimpinannya dan para dosen untuk dapat selalu berprestasi secara pribadi dan juga memajukan program studi dengan prestasi yang diraih tersebut.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan memiliki korelasi yang kuat dengan prestasi kerja, hasil analisis korelasi menunjukkan angka 0,623 yang terletak diantara angka 0,60-0,79 dimana rentang tersebut memiliki arti hubungan yang kuat.
2. Berdasarkan analisis regresi linear sederhana diperoleh nilai R square sebesar 0,439 yang artinya 43,9% variabel prestasi kerja dosen Program Studi Administrasi Perkantoran D-III ditentukan oleh gaya kepemimpinan, dan sisanya 56,1% ditentukan oleh faktor lain terhadap variabel prestasi kerja dosen Program Studi Administrasi Perkantoran D-III Universitas Pamulang (Y).
3. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja dosen Program Studi Administrasi Perkantoran D-III Universitas Pamulang. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t yang menunjukkan thitung sebesar 2,654 lebih besar dari nilai ttabel 2,262 dan nilai signifikansi $<0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Amirullah. (2017). *Pengantar Manajemen Fungsi–Proses–Pengendalian*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- A. M. Mangunhardjana. (2021). *KEPEMIMPINAN: Dasar-Dasar Teori dan Praktiknya*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Apriyanto. (2020). *Pengantar Manajemen*. Surabaya: CV. Jakad Media Publishing.
- Arafat Yasir Mallapiseng. (2018). *Kepemimpinan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Arikunto, Suharsimi. (2022). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Aswan. (2017). *Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Grafindo
- Benny Hutahayan. (2020). *Kepemimpinan: Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Deepublish
- Boediono & Wayan Koster. (2016). *Teori dan Aplikasi Statistika dan Probabilitas*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Bungin, Burhan. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Depok: PT Raja Grafindo.
- Danang Sunyoto. (2015). *Strategi Pemasaran*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service (CAPS)
- Dr. Jalaluddin Rakhmat, M.Mc., Dr. Idi Subandy Ibrahim, M. S. (2017). *Metode penelitian komunikasi : dilengkapi contoh analisis statistik dan penafsirannya*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Fathurrohman, Pupuh dan Sutikno, M. Sobry. (2017). *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Refika Aditama.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariandja, Mariot Tua Effendy. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia
- Hasibuan, Malayu S.P. (2015). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Perkasa
- H.Suwatno. (2019). *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein Umar. (2019). *Metode Riset Manajemen Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Indrawan Rully dan Poppy Yaniawati. (2017). *Metodologi Penelitian*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Kartini Kartono. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Ki Hari Sulaksono. (2016). *Kepemimpinan dan Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Michael, Tomy. (2017). *Sumber Daya Manusia di Era Masyarakat Ekonomi Asean*. Surabaya: CV. R.A. De.Rozarie.
- Nikmat, Katarina. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perilaku Organisasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. Jakarta: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- Panggabean, S., Mutiara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Purba, Sukarman. (2021). *Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis
- Riduwan dan Sunarto. (2017). *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi*. Bandung: Alfabeta.
- Rumondan, Astri. (2021). *Manajemen Kepemimpinan Dan Pengembangan Bisnis*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis
- Rivai, V., & Sagala, E.J. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

- Sari, Gesti Devi Candra, dan Putra, Riyan Sisiawan. (2019). *Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Motivasi, Gaya Kepemimpinan (Sebuah Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jurnal: Program Studi S1 Manajemen Universitas Nahdlatul Ulama, hal. 1-26\
- Setiana, Andi Robith. (2022). *Mograp Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jawa Timur: CV. Global Aksara Pers.
- Silaen, Sofar. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bandung: In Media.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ketujuh)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Undang Ruslan Wahyudin. (2020). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Usman, Husaini. (2019). *Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan: Teori Dan Praktik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Wijayanto, Z. (2017). Pengembangan Perangkat Pembelajaran Matematika Berbasis Etnomatematika pada Keraton Yogyakarta. *Sosiohumaniora: Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial dan Humaniora*.
- Zarahuddin, Supriyadi, Sry Wahyuningsih. (2021). *Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi*. Jawa Tengah: PT. Nasya Expanding Management.