

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Prestasi Kerja

Rusdian Rauf^{✉1}, Muhammad Basir², Mirfan Mirfan³, Irmawati Irmawati⁴

^{1,2}Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tri Dharma Nusantara, Makassar

^{3,4}Sistem Informasi, Universitas Dipa Makassar

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap prestasi kerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sistem pengambilan sampel jenuh karena jumlah populasi di bawah 100 orang. Adapun analisis data yang digunakan dalam menjawab hipotesis penelitian ini adalah regresi linier sederhana, koefisien korelasi dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan situasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, dimana $Y = 15,778 + 0,749X$, t hitung $>$ t tabel ($6,382 > 1,677$), $r = 0,678$, dan $r^2 = 0,459$.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan situasional; prestasi kerja.

Abstract

The purpose of this study was to determine the influence of situational leadership style on employee work performance. This study uses a quantitative approach with a saturated sampling system because the population is under 100 people. Some of the data analysis used in answering the hypothesis of this study are simple liner regression, correlation coefficient and coefficient of determination.

The results of this study show that situational leadership style has a positive and significant effect on employee work performance, where $Y = 15.778 + 0.749X$, t counts $>$ t table ($6.382 > 1.677$), $r = 0.678$, and $r^2 = 0.459$.

Keywords: situational leadership style; work achievements.

Copyright (c) 2023 Rusdian Rauf

✉ Corresponding author :

Email Address : rusdian@yahoo.com

PENDAHULUAN

Dalam setiap organisasi menuntut pegawainya selalu meningkatkan prestasi kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Wulandari & Hamzah, 2019; Puspitaningrum et al., 2014), sehingga organisasi harus melakukan usaha-usaha pengembangan sumberdaya manusia baik melalui arahan setiap pimpinan di setiap unit organisasi, juga melalui usaha-usaha lain yang berhubungan dengan peningkatan kualitas sumberdaya manusia yang dilakukan intern organisasi maupun di luar organisasinya. Prestasi kerja dapat dinilai dari segi dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, keterikatan, keahlian merencanakan serta daya usaha dalam melaksanakan pekerjaan dan prestasi secara keseluruhan (Taswin, 2021).

Seorang pegawai dikatakan memiliki prestasi tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan realisasi hasil kerja lebih tinggi dari yang ditetapkan organisasi. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan dan didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2019). Untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, maka peran pimpinan dengan gaya kepemimpinannya sangat penting dan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

Gaya kepemimpinan situasional adalah salah satu gaya kepemimpinan yang perannya sangat penting dalam mengembangkan bawahannya, gaya kepemimpinan ini memberikan arti bahwa pimpinan dapat menyesuaikan gaya memimpin mereka sehingga sesuai dengan kebutuhan dan lingkungan kerja organisasinya. Gaya kepemimpinan situasional lebih berorientasi pada kebutuhan timnya, dimana pimpinan sangat peka terhadap bawahannya dan selalu menyempatkan waktu untuk melakukan pembinaan terhadap tim demi mendorong anggota lebih berkembang dan mandiri dalam pekerjaan. Gaya kepemimpinan situasional selalu jujur dalam melihat realitas kondisi yang ada dan berani untuk mengakuinya, dan yang terpenting adalah pimpinan mampu mendelegasikan tugas kepada bawahannya sehingga pemimpin tersebut mengizinkan timnya untuk berkembang.

Gaya kepemimpinan situasional dalam mempengaruhi prestasi kerja pegawai, mengetahui apa yang dipikirkan pegawai mengenai tuntutan organisasi, pemimpin mengadakan komunikasi aktif dengan para pegawainya. Sikap pemimpin akan menentukan perkembangan tim dalam organisasi serta perkembangan yang dicapai dan pada akhirnya akan mempengaruhi pencapaian prestasi pegawai tersebut. Dalam teori kepemimpinan yang terkait dengan eratnya hubungan atasan bawahan mengasumsikan bahwa pemimpin memperlakukan para pengikut atau bawahan secara sama (Robbins, 2015), selanjutnya Pemimpin mempergunakan gaya yang sama secara adil terhadap individu dalam unit kerjanya masing-masing.

Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Soppeng merupakan organisasi Pemerintah yang mempunyai fungsi dan tanggungjawab yang besar dalam mengoptimalkan pemberdayaan dan pengembangan UMKM, dibutuh seorang pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan tersendiri dalam mengoptimalkan rencana strategis yang dihadapinya. Dengan begitu kompleksnya isu-isu yang dihadapi, mengharuskan pemimpin bisa bergerak aktif dalam memecahkan masalah yang timbul. Meskipun demikian, sikap pimpinan dalam memahami berbagai kondisi dan permasalahan yang terjadi dilingkungannya belum dirasakan adanya perubahan secara signifikan, hal ini seperti dikemukakan oleh salah seorang pegawai yang berada di Bidang Pengembangan Perdagangan, mengatakan bahwa pimpinan dalam mencoba memecahkan masalah menimbulkan ambiguitas sehingga sulit bagi bawahan mengambil tindakan-tindakan yang sesuai dengan keinginan pimpinan, terlebih bahwa pimpinan sulit berkolaborasi dengan bawahannya secara keseluruhan, dan hanya pada orang-orang tertentu yang ia percaya. Kondisi demikian, ternyata sangat mempengaruhi kemampuan pegawai untuk mengembangkan dirinya dan juga peningkatan prestasinya kerjanya menjadi menurun.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Gaya Kepemimpinan Situasional

Kepemimpinan berasal dari kata pimpin, mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan menunjukkan atau pun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab yang besar baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan kerja dari organisasi yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan didalam menjalankan kepemimpinannya. Menurut Stephen P. Robbins (2013), kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan.

Kepemimpinan situasional atau *Situational leadership* dikembangkan pertama kali oleh Ken Blanchard dan Paul Hersey dengan nama "*Life Cycle Theory of Leadership*" pada akhir dekade 1960-an. Kemudian teori ini berganti nama menjadi "*Situational Leadership Theory*." Teori kepemimpinan situasional muncul untuk menjawab pertanyaan paling klasik mengenai gaya kepemimpinan terbaik dalam organisasi. Gaya kepemimpinan situasional adalah yang paling efektif dengan mengikuti situasi dan kondisi yang dipimpin. Pemimpin yang sukses adalah mereka yang memiliki kemampuan beradaptasi dengan berbagai gaya kepemimpinan pada saat berbeda.

Gaya kepemimpinan situasional yang dimaksud pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan yang memungkinkan pimpinan dapat memiliki kedekatan lebih baik secara situasional terhadap pegawainya. Indikator yang digunakan mengacu pada Hersey dan Blanchard dalam Miftah Thoha (2012), yakni:

- 1) Mengarahkan
- 2) Menjual ide
- 3) Berpartisipasi
- 4) Mendelegasikan

2. Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2019), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Jadi, kesungguhan dan kecakapan karyawan dalam bekerja atas tugas-tugas yang telah dilaksanakan akan menentukan prestasi kerja akan dihasilkan. Mangkunegara (2011) mengartikan prestasi kerja atau kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dimaksudkan adalah setiap tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada karyawan akan membentuk kuantitas dan kualitas pada hasil kerjanya untuk mengetahui prestasi dalam pekerjaannya.

Sedangkan menurut Wexley dan Yukl (1997) prestasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

- a. Faktor-faktor yang berhubungan dengan kondisi dan lingkungan kerja, meliputi: waktu kerja, istirahat, suhu, udara, penerangan, suara, serta tugas-tugas senada.
- b. Faktor-faktor yang berhubungan antara manusia seperti sistem insentif, pergeseran tugas, mutu pengawasan serta interaksi atasan dan bawahan.

Prestasi kerja yang dimaksud pada penelitian ini adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas dan melakukan tugas dan pekerjaannya secara penuh tanggung jawab. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini (Hartatik, 2014), yakni:

- a. Kreativitas
- b. Kedisiplinan
- c. Kerjasama
- d. Tanggung jawab

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, sebuah metode dalam menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel penelitian (gaya kepemimpinan situasional dan prestasi kerja) diukur dengan menggunakan instrumen-instrumen penelitian, sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur-prosedur statistik.

Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai yang ada pada Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Soppeng sebanyak 51 pegawai. Karena populasi jumlahnya di bawah 100, maka teknik sampling adalah sampel jenuh, dimana semua populasi dijadikan sampel kecuali pimpinan dalam lokasi penelitian (lokus) ini karena dijadikan obyek yang dinilai, sehingga didapatkan sampel berjumlah 50 responden.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan sebagai berikut:

a. Observasi

Adalah melakukan pengamatan langsung di lapangan sesuai dengan obyek yang amati, melihat dan mengambil suatu data yang dibutuhkan di tempat penelitian itu dilakukan.

b. Kuesioner

Kuesioner dalam penelitian ini adalah pertanyaan tertutup tentang persepsi gaya kepemimpinan situasional dari responden dan hasil prestasi kerja responden. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner terstruktur dengan menggunakan skala 1 - 5. Kuesioner digunakan dalam penelitian ini merupakan angket langsung dan terstruktur, artinya angket tersebut langsung diberikan kepada responden dan memberi checklist atas skala penilaian yang tersedia. Pertanyaan-pertanyaan dalam daftar pertanyaan dibuat dengan menggunakan skala Likert dengan menggunakan lima pilihan, setiap tingkatan diberi skor mulai dari tingkat yang rendah dengan skor 1 hingga tingkatan yang paling tinggi dengan skor 5. Dalam pengukuran variabel tersebut digunakan skala Likert yaitu membagi 5 jawaban responden yang dimulai berturut-turut :

1. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
2. Setuju (S) dengan skor 4
3. Netral/ragu-ragu (N) dengan skor 3
4. Tidak setuju (TS) dengan skor 2
5. Sangat tidak setuju (STS) dengan skor 1

c. Dokumentasi

Pengambilan data melalui dokumen tertulis maupun elektronik, digunakan sebagai mendukung kelengkapan data yang lain. Dokumentasi yang dilakukan melalui penelusuran terhadap dokumen yang telah ada dan dijadikan arsip untuk memperkuat hasil pengamatan.

Adapun teknik analisis data yaitu sebagai berikut:

- Regresi liner sederhana

Analisi ini untuk menjawab permasalahan pokok dan membuktikan kebenaran hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya maka digunakan analisis kuantitatif dengan metode regresi liner sederhana . Untuk membuktikan hipotesis yang telah dirumuskan, maka digunakan model analisis regresi liner sederhana sebagai berikut =

$$Y = B_0 + BX + e$$

Keterangan =

- Y : Prestasi Kerja
- X : Kepemimpinan situasional
- e : Standar Error
- B_0 : Konstanta

- Uji t (Uji Koefisien Regresi Parsial)

Uji t pada dasarnya untuk menguji seberapa jauh pengaruh secara parsial masing-masing variabel bebas secara terpisah terhadap variabel terikat. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada kolom sig (*significance*). Jika probabilitas nilai t atau signifikansi < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Namun, jika probabilitas nilai t atau signifikansi > 0,05, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, (Sugiyono, 2011).

- Uji R² (Uji Koefisien Determinasi)

Uji R^2 atau uji determinasi merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi, atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya. Nilai koefisien determinasi (R^2) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X. Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ($R^2 = 0$), artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila $R^2 = 1$, artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X. Dengan kata lain bila $R^2 = 1$, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh R^2 nya yang mempunyai nilai antara nol dan satu. Menurut Santoso dalam Priyatno (2008), *Adjusted R square* adalah *R square* yang telah disesuaikan nilai ini selalu lebih kecil dari *R square* dari angka ini bisa memiliki harga negatif, bahwa untuk regresi dengan lebih dari dua variabel bebas digunakan *Adjusted R²* sebagai koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Penelitian

- Regresi liner sederhana

Untuk mengetahui tingkat koefisien pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap prestasi kerja, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1 Coefficients Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Prestasi Kerja.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.778	4.103		3,846	0,000
	Gaya Kepemimpinan Situasional	0,749	0,117	0,678	6,382	0,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data diolah (Out Put SPSS), 2022

Tabel 1 menunjukkan bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Prestasi Kerja, didapatkan hasil analisis yaitu nilai a sebesar 15,778, b sebesar 0,749, sehingga didapatkan bentuk garis persamaan adalah $Y = 15,778 + 0,749X$. Ini berarti konstanta sebesar 15,778, sedangkan koefisien regresi X sebesar 0,749 menyatakan bahwa setiap penambahan satu poin pada variabel gaya kepemimpinan situasional akan menambah poin sebesar 0,749 pada variabel prestasi kerja. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel gaya kepemimpinan situasional (X) terhadap variabel prestasi kerja (Y) adalah hubungan positif.

Untuk membuktikan pengaruh gaya kepemimpinan situasional (X) secara langsung terhadap prestasi kerja (Y), digunakan kriteria yaitu menentukan t tabel dengan cara $n-k$ atau $50 - 2 = 48$ pada alfa 0,05 sehingga diperoleh t tabel sebesar 1,677, dimana:

- Jika t hitung \geq t tabel, maka ditolak H_0 , artinya ada pengaruh X terhadap Y
 - Jika t hitung $<$ t tabel, maka diterima H_0 , artinya tidak ada pengaruh X terhadap Y
- Berdasarkan hasil analisis di atas, terlihat bahwa nilai t hitung $>$ t tabel ($6,382 > 1,677$) maka H_0 ditolak, artinya bahwa gaya kepemimpinan situasional (X) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja (Y).

Dengan demikian hipotesis penelitian ini yang menyatakan bahwa “terdapat pengaruh gaya kepemimpinan tradisional yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai”

Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap prestasi kerja, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2 Model Summary untuk Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Prestasi Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,678 ^a	0,459	0,448	2,561

a.Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Situasional

Sumber : Data diolah (Out Put SPSS), 2022

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,678 menandakan bahwa hubungannya positif dan masuk kategori kuat, sedangkan nilai R Square sebesar 0,459 menandakan bahwa besarnya pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap prestasi kerja adalah 45,9 % dan masuk kategori sedang, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti pada penelitian ini.

B. Pembahasan

Uji hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan situasional berpengaruh signifikan secara langsung terhadap prestasi kerja dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,382 > 1,677$). Gaya kepemimpinan situasional mempunyai pengaruh yang tidak bisa diabaikan dalam peningkatan prestasi kerja pegawai, ini berarti Pemimpin mampu melakukan adaptasi terhadap situasi atau keadaan dalam organisasi yang di pimpin sehingga semua pegawai dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

Temuan penelitian ini didukung oleh penelitian Nasir, et.al (2020) yang menyimpulkan adanya pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan situasional terhadap prestasi kerja. Hasil temuan penelitian ini menegaskan bahwa prestasi kerja adalah paling dipengaruhi oleh kepemimpinan situasional, pemimpin adalah contoh yang harus memahami apapun tentang keadaan pegawainya, sebab setiap individu memiliki perannya sendiri dalam melakukan aktivitas kerja, ada yang memiliki karakter serius dan ada yang bermasa bodoh sekedar menyelesaikan rutinitasnya. Padahal seorang pegawai dituntut memberikan hasil kerja terbaik sehingga dapat memberi manfaat bagi organisasi ataupun dirinya secara individual.

Penelitian ini di perkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Sari, et.al (2021) bahwa kepemimpinan situasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Seperti halnya pegawai memahami pentingnya kualitas dalam bekerja, kualitas menunjukkan kesempurnaan dan kepuasan bagi setiap pegawai. Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumberdaya manusia atau sumberdaya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran organisasi dengan efisien dan efektif. Hal inilah yang menyebabkan antara organisasi yang satu dengan lainnya bersaing dalam hal meningkatkan kualitas, baik itu kualitas peningkatan sumber daya manusia melalui prestasi kerjanya.

SIMPULAN

Gaya kepemimpinan situasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, Pemimpi harus mampu melihat situasi atau kemampuan para pegawainya dalam memberi arahan atau mendelegasikan tugas agar pegawai mampu

melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga setiap pegawai dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

Referensi :

- Hartatik, Puji Indah. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Suka Buku
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Miftah Thoha. (2012). *Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Nasir, M., Basalamah, J., & Murfat, M. Z. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *CELEBES EQUILIBRUM JOURNAL*, 1(2), 1-11.
- Robbins, S. P. (2013) *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi Aplikasi*. Edisi. Kedelapan. Trans.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2015). *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Sari, T. N., Batubara, C. M., & Rachman, M. F. (2021). Dapatkah Gaya Kepemimpinan Situasional Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah. *Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition)*, 3(1), 15-27.
- Wexley & Yukl, G.A. (1997). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. Jakarta: Rineka Cipta