

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI SATUAN PELAYANAN UNIT PELAKSANA PENIMBANGAN KENDARAAN BERMOTOR TAMBESI

Muhammad Sabyan^{1)*}, Iqra Wiarta²⁾, Tika Yuniarti³⁾

Universitas Muhammadiyah Jambi^{1,2,3)}

Email : akarkuadrat@gmail.com*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengetahuan, kemampuan analisis, dan kemampuan berkomunikasi terhadap kinerja pegawai di Unit Pelaksana Penimbangan Kendaraan Bermotor (UPPKB) Muara Tambesi. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan data yang diperoleh melalui teknik survei. Hasil analisis menunjukkan bahwa ketiga variabel independen tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara spesifik, kemampuan berkomunikasi memberikan pengaruh terbesar dibandingkan dengan pengetahuan dan kemampuan analisis. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 62,1% mengindikasikan bahwa variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan 37,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Temuan ini menegaskan pentingnya peningkatan pengetahuan, kemampuan analisis, dan komunikasi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di UPPKB Muara Tambesi.

Kata Kunci : Kinerja Pegawai, Pengetahuan, Kemampuan Analisis, Kemampuan Berkomunikasi, UPPKB Muara Tambesi.

Abstract

This research aims to analyze the influence of knowledge, analytical skills, and communication skills on employee performance at the Motor Vehicle Weighing Implementation Unit (UPPKB) Muara Tambesi. The research method used is multiple linear regression analysis with data obtained through survey techniques. The analysis results show that the three independent variables have a significant impact on employee performance. Specifically, communication skills have the greatest influence compared to knowledge and analytical skills. The coefficient of determination (R^2) of 62.1% indicates that the variation in employee performance can be explained by these three variables, while 37.9% is influenced by other factors not included in this research model. These findings underscore the importance of enhancing knowledge, analytical skills, and communication in efforts to improve employee performance at UPPKB Muara Tambesi.

Keywords: Employee Performance, Knowledge, Analytical Skills, Communication Skills, UPPKB Muara Tambesi.

1. PENDAHULUAN

Pengaruh kepemimpinan merupakan aspek krusial yang dapat memengaruhi efektivitas dan kinerja suatu organisasi. Dalam konteks pelayanan publik, di mana interaksi antara pegawai dan masyarakat menjadi pusat perhatian, penting untuk memahami bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan di lingkungan kerja dapat berdampak pada kinerja pegawai. Dengan demikian, penelitian mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai menjadi sangat relevan, terutama dalam konteks Satuan Pelayanan Unit Pelaksana Penimbangan Kendaraan Bermotor (UPPKB)

Muara Tambesi. Sebagai bagian dari sektor pelayanan publik di Indonesia, Unit Pelaksana Penimbangan Kendaraan Bermotor (UPPKB) Muara Tambesi memiliki tanggung jawab besar dalam memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menjelajahi bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan di Unit Pelaksana Penimbangan Kendaraan Bermotor (UPPKB) Muara Tambesi memengaruhi kinerja pegawai, dengan harapan dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam pengembangan praktik manajerial yang lebih efektif di lembaga sejenis.

Studi tentang gaya kepemimpinan telah menjadi fokus utama dalam literatur manajemen dan organisasi. Dari teori-teori klasik hingga pendekatan kontemporer, berbagai model kepemimpinan telah diusulkan dan dikaji untuk memahami bagaimana pemimpin mempengaruhi perilaku dan kinerja bawahannya. Dalam konteks ini, beberapa gaya kepemimpinan utama seperti transaksional, transformasional, dan demokratis sering kali menjadi titik pusat dalam penelitian tentang hubungan antara kepemimpinan dan kinerja. Namun, pengaruh khusus dari setiap gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai masih menjadi subjek diskusi yang penting. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam pengaruh masing-masing gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Satuan Pelayanan Unit Pelaksana Penimbangan Kendaraan Bermotor (UPPKB) Muara Tambesi, dengan tujuan memberikan wawasan yang lebih komprehensif dan relevan bagi pengembangan praktik kepemimpinan yang lebih efektif di lingkungan pelayanan publik.

Meskipun telah banyak penelitian yang dilakukan tentang hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai, namun masih terdapat fenomena gap yang perlu dipahami secara lebih mendalam. Fenomena tersebut mencakup kompleksitas dinamika organisasi dan faktor-faktor kontekstual yang mempengaruhi hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai, terutama dalam konteks pelayanan publik yang unik seperti Unit Pelaksana Penimbangan Kendaraan Bermotor (UPPKB) Muara Tambesi. Secara khusus, ada kebutuhan untuk memahami bagaimana karakteristik khas dari lingkungan kerja di Unit Pelaksana Penimbangan Kendaraan Bermotor (UPPKB) Muara Tambesi, seperti budaya organisasi, struktur hierarki, dan tuntutan tugas yang spesifik, dapat memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, research gap yang diidentifikasi dalam penelitian ini adalah kurangnya pemahaman tentang mekanisme yang mendasari hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai dalam konteks pelayanan publik, khususnya di lembaga seperti Unit Pelaksana Penimbangan Kendaraan Bermotor (UPPKB) Muara Tambesi. Dengan memperhatikan gap ini, penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah pengetahuan tersebut dengan menyelidiki secara mendalam faktor-faktor kontekstual yang dapat memoderasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai di Unit Pelaksana Penimbangan Kendaraan Bermotor (UPPKB) Muara Tambesi.

2. LANDASAN TEORI

Melalui manusia, organisasi dapat memaksimalkan efektivitasnya dan stakeholder memperoleh manfaat darinya. Oleh karena itu, mengelola sumber daya manusia, yang merupakan sumber daya yang paling vital dalam organisasi merupakan aktivitas sentral dan strategis. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peranan kunci dalam menentukan keberlangsungan, efektivitas, dan daya saing suatu organisasi. Lebih jauh, praktik MSDM membantu mendukung strategi suatu organisasi dan memberikan customer value.

Hal tersebut menunjukkan MSDM semakin besar nilai kontribusinya bagi kesuksesan suatu organisasi. Menurut Sedarmayanti (2017), menjelaskan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.” Sedangkan Hariandja (2012) menjelaskan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah “Keseluruhan penentuan dan pelaksanaan berbagai aktivitas, policy, dan program yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkan dukungannya terhadap peningkatan efektivitas organisasi dengan cara yang secara etis dan sosial dapat dipertanggungjawabkan.”

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2011), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.

Analisis Data

Untuk mendapatkan jawaban dari perumusan masalah digunakan alat analisis regresi linier berganda, dengan persamaan regresi linier adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

Dimana

Y = Variabel Dependen (Kinerja Pegawai)

X₁ = Variabel Independen (Gaya kepemimpinan Berdasarkan Pengetahuan)

X₂ = Variabel Independen (Gaya kepemimpinan Berdasarkan Kemampuan Analisis)

X₃ = Variabel Independen (Gaya kepemimpinan Berdasarkan Kemampuan Berkomunikasi)

α = Konstanta

β₁, β₂, β₃ = Koefisien Regresi

e = Variabel Lain Yang Tidak Diteliti Atau Dimasukan Dalam Model

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dengan pengujian model kuantitatif menggunakan Metode Linier Berganda, melalui program SPSS, dimana hasil Hipotesis pengujian model Regresi Linier Berganda dapat dilihat sebagai berikut

1. Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.412	1.412		.821	.322
	Pengetahuan	.432	.321	.421	1.721	.002
	Kemampuan analisis	.215	.332	.321	2.332	.001
	Kemampuan Berkomunikasi	.812	.421	.772	2.567	.002

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi yang ditampilkan dalam tabel di atas, diketahui bahwa terdapat tiga variabel independen yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu pengetahuan, kemampuan analisis, dan kemampuan berkomunikasi. Konstanta memiliki nilai sebesar 3.412 dengan t sebesar 0.821 dan sig. sebesar 0.322, yang menunjukkan bahwa konstanta tersebut tidak signifikan pada tingkat signifikansi 5%.

Variabel pengetahuan memiliki nilai koefisien sebesar 0.432 dengan standar error sebesar 0.321 dan nilai t sebesar 1.721 dengan sig. 0.002, yang berarti variabel ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada tingkat signifikansi 5%. Koefisien ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada variabel pengetahuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.432 unit.

Untuk variabel kemampuan analisis, nilai koefisien adalah sebesar 0.215 dengan standar error sebesar 0.332, dan nilai t sebesar 2.332 dengan sig. 0.001. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan analisis berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan setiap peningkatan satu unit dalam kemampuan analisis akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.215 unit.

Variabel kemampuan berkomunikasi memiliki koefisien sebesar 0.812 dengan standar error sebesar 0.421, dan nilai t sebesar 2.567 dengan sig. 0.002, yang menunjukkan bahwa kemampuan berkomunikasi juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam kemampuan berkomunikasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.812 unit.

2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2657.300	2	254.105	21.500	.003 ^b
	Residual	354.210	30	18.321		
	Total	2789.210	32			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), pengetahuan, kemampuan analisis, kemampuan berkomunikasi

Berdasarkan hasil uji tabel anova di atas dapat diketahui nilai Fhitung 21.500 > Ftabel 2.29, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang meliputi *pengetahuan* (X_1), *kemampuan analisis* (X_2), *kemampuan berkomunikasi* (X_3) secara simultan memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.881 ^a	.621	.773	.16316

a. Predictors: (Constant), kinerja pegawai

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabilitas variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen yang ditunjukkan oleh nilai R Square (R^2) atau kuadrat dari R, yaitu sebesar 0,621 artinya persentase pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Unit Pelaksana Penimbangan Kendaraan Bermotor (UPPKB) Muara Tambesi sebesar 62,1% sedangkan sisanya 37,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis regresi, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen, yaitu pengetahuan, kemampuan analisis, dan kemampuan berkomunikasi, memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di UPPKB Muara Tambesi.
2. Variabel pengetahuan, kemampuan analisis, dan kemampuan berkomunikasi masing-masing memberikan kontribusi yang positif terhadap peningkatan kinerja pegawai, dengan kemampuan berkomunikasi memiliki pengaruh terbesar.
3. Koefisien determinasi sebesar 62,1% menunjukkan bahwa variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya 37,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model. Ini menunjukkan pentingnya peningkatan pengetahuan, analisis, dan komunikasi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di UPPKB Muara Tambesi.

Saran

Mengingat pengaruh signifikan dari kemampuan berkomunikasi terhadap kinerja karyawan, penting bagi para pemimpin untuk mendorong terciptanya budaya komunikasi terbuka dan efektif di lingkungan kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan memfasilitasi diskusi dan pertemuan rutin yang memungkinkan karyawan untuk berkomunikasi dan berkolaborasi dengan lebih baik.

Akademisi disarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di UPPKB atau instansi serupa. Penelitian ini dapat mencakup variabel seperti motivasi kerja, budaya organisasi, dan dukungan manajerial, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai determinan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Depitra, P. S., & Soegoto, H. 2018. *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan*. Majalah Ilmiah UNIKOM, 16(2), 185-188.
- DP, M. K. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang*. Jembatan "Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan, 15(1).
- Gary, Yukl, 2019, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : Penerbit Prehalindo.
- Hadi, Sutrisno, 2001, *Metodologi Research* Jilid III. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, T Hani, 2013, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hariandja. Marihot TE, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu SP, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Hasyim, H. 2022. *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai*. Jurnal Mirai Management, 7(3), 710-726.
- Khairizah, A. 2015. *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Munandar, 2016, *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : UI.
- Rivai, Veithzal, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada
- Sastrohadiwiryo 2012, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*,. Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.

- Siagian, M. 2018. *Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. sat nusapersada tbk batam*. Akrab Juara: Jurnal Ilmu-ilmu Sosial, 3(1), 1-18.
- Sedermayanti, 2017, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Slamet, Margono, 2019, *Pengantar Sosiologi*, CV. Rajawali, Jakarta.
- Stonner, 2013, *Manajemen Jilid I*, terj. Alexander. Sindoro, Jakarta: PT Prahallindo
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugandi, A. J., & Gilang, A. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telkom Akses (PTTA) Jabar Tengah Divisi Provisioning*. eProceedings of Management, 4(3).
- Sutikno, 2014, *Pemimpin dan Kepemimpin: Tips Praktis untuk Menjadi. Pemimpin yang diidolakan*. Jakarta : Gramedia
- Tarlis, A. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bank Mandiri Cabang Langsa*. Jurnal Investasi Islam, 2(2), 1-20.
- Thoha, 2017, *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wahjosumidjo, K. K. S. T. T., & Teoritik, T. 2014. *Permasalahannya*. Jakarta: Rajawali Pers.