

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN ANALISIS JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UNIVERSITAS JABAL GHAFUR SIGLI

Zulfikar¹ Mohan Dinata²
email: zulfikar@unigha.ac.id
Universitas Jabal Ghafur

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Analisis Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada Universitas Jabal Ghafur Sigli, adapun yang menjadi sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Universitas Jabal Ghafur Sigli yang berjumlah sebanyak 30 orang dengan metode *total sampling* atau sensus. Teknik analisis data dilakukan dengan metode Regresi Linier Berganda. Sebelum data dianalisis terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas data dan reliabilitas data, selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu melalui uji normalitas data, multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada bagian output SPSS dapat Diperoleh Persamaan Regresi: $Y = 3,036 + 0,313 + 0,701$. Dari hasil uji hipotesis secara simultan atau keseluruhan, diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan dan Analisis Jabatan memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja Karyawan Pada Universitas Jabal Ghafur Sigli. Dari hasil uji hipotesis secara simultan atau keseluruhan, diketahui nilai F_{hitung} 17,796 lebih besar dari F_{tabel} 3,340. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Analisis Jabatan memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja Karyawan Pada Universitas Jabal Ghafur Sigli. Berdasarkan hipotesis pertama yang diajukan oleh peneliti menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Berdasarkan hipotesis kedua yang diajukan oleh peneliti menunjukkan bahwa variabel Analisis Jabatan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan. Dari Kedua variabel yang diteliti, Analisis Jabatan memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan pada Universitas Jabal Ghafur Sigli.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Analisis Jabatan dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Di era yang moderen saat ini, setiap organisasi dituntut untuk mampu bersaing secara kualitas dan kuantitas. Kualitas suatu organisasi atau lembaga biasanya di lihat dari kuantitas dan kualitas produk yang berupa barang atau jasa. Untuk mendapatkan produk dengan kuantitas yang banyak dan kualitas yang baik, kinerja pimpinan dan anak buahnya sangat menentukan. Manusia yang ada di dalamnya sangat besar pengaruhnya sekalipun suatu perusahaan menggunakan alat modern dan canggih.

Semua kegiatan yang ada di dalam organisasi akan bermuara pada satu atau

beberapa tujuan yang semuanya telah tertuang pada saat perencanaan (*planning*). Maka dari itu perlu peranan yang efektif dan efisien dari seorang manajemen kepegawaian dalam mendapatkan orang-orang yang mampu membuat suatu perusahaan dapat bersaing di era globalisasi seperti saat ini.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi, salah satu sumber daya yang paling penting adalah pemimpin karena dalam organisasi, bawahan bekerja selalu tergantung pada pimpinan. Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka

tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Apabila pemimpin mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut dapat mencapai sasarannya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif dan berintegritas yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya. Pemimpin akan diakui oleh organisasi apabila ia dapat member pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Masing-masing gaya tersebut memiliki keunggulan dan kelemahan. Seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai kemampuan dan kepribadiannya.

Selain gaya kepemimpinan, analisis jabatan juga memiliki peran yang besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan, Analisis jabatan merupakan cara yang sistematis yang mampu mengidentifikasi serta menganalisa persyaratan apa saja yang diperlukan dalam sebuah pekerjaan serta personel yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan sehingga sumber daya manusia yang dipilih mampu melaksan akan pekerjaan itu dengan baik.

Dari hasil analisis jabatan tersebut maka organisasi akan mampu menentukan karakteristik seperti iapa yang harus dimiliki calon pegawai sebelum menduduki sebuah jabatan, yang outputnya berupa spesifikasi jabatan dan deskripsi pekerjaan. Analisis jabatan sebagai dasar penilaian kinerja bagi pegawai atau karyawan. Penilaian kinerja ini

lazimnya dilakukan setiap tahun sekali namun demikian semua kembali kepada kebijakan sebuah organisasi itu sendiri. Hasil penilaian kinerja tersebut dijadikan dasar oleh seorang badan kepegawaian untuk kenaikan jabatan dan golongan. Hal ini juga berlaku pada salah satu perusahaan jasa pendidikan seperti Universitas Jabal Ghafur Sigli.

Universitas Jabal Gahfur Sigli adalah salah satu Universitas swasta yang ada di Kabupaten Pidie yang didirikan pada tahun 1982, dibawah naungan Yayasan Pembangunan Kampus Jabal Ghafur (YPKJG). Kampus yang berada diatas Bukit Gle Ghapui seluas 100 ha itu terletak di kecamatan Indrajaya & Mila Kabupaten Pidie, Propinsi Aceh. Universitas Jabal Ghafur sampai dengan tahun 2017 memiliki 7 fakultas dan 20 program studi yang semuanya sudah terakreditasi, termasuk akreditasi Universitas. Dari tahun berdirinya sampai dengan sekarang UNIGHA sudah dipimpin oleh tujuh orang Rektor.

Dari survey awal, penulis menemukan bahwa para Pimpinan di lingkungan Universitas Jabal Ghafur Sigli belum termasuk pemimpin yang baik (*good leader*). Hal ini tercermin dari sikap karyawan yang terlihat santai dan cenderung enggan melayani. Hal ini mencerminkan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Pimpinan Universitas Jabal Ghafur Sigli belum efektif karena belum bisa memotivasi bawahannya untuk mencapai kinerja terbaiknya. Apalagi melihat tugas penting dari Universitas Jabal Gahfur Sigli yang melakukan pengawasan, maka pemimpin dan gaya kepemimpinannya harus berkembang seiring dengan perkembangan paradigma baru dalam arus globalisasi agar tidak menjadi pemimpin yang ketinggalan jaman.

Selain itu terkait dengan Analisis

Jabatan dimana baru-baru ini terjadi perombakan jabatan yang dianalisis ulang baik dari para staf maupun karyawan biasa yang tidak lagi bekerja di bidangnya masing-masing seperti dulu dan bahkan yang paling menarik perhatian di berbagai media informasi saat ini adalah banyaknya pemutusan hubungan kerja (PHK) karyawan pada Biro Rektorat semenjak 1 Januari 2019. Hal ini dilakukan mengingat pendapatan Universitas Jabal Ghafur yang terus menurun akibat jumlah mahasiswa yang semakin menurun tiap tahunnya, sehingga berdampak pada minimnya anggaran sehingga diperlukan perampingan karyawan secara besar-besaran karena dikhawatirkan tidak sanggup membayar honorarium para karyawan. serambinews.com, (30/1). Fenomena ini tentu akan sangat mempengaruhi kinerja para karyawannya yang masih tetap bekerja dibawah kepemimpinan yayasan baru. Sehingga dengan minimnya para karyawan maka kinerja mereka akan menurun dan hal ini akan berdampak pada sistem organisasi seperti prosedur perkuliahan, penerbitan ijazah dan lain-lain

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah pola menyalur dari tindakan seseorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seseorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering

diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja pegawai, (Rivai & Mulyadi, 2013:42).

Menurut Kartono (2012:34) Menyatakan sebagai berikut. “Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain”. Menurut Thoha (2010:49) mengemukakan bahwa :“Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan”.

Pengertian Analisis Jabatan

Analisis jabatan/pekerjaan perlu dilakukan agar dapat mendesain organisasi serta menetapkan uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, dan evaluasi pekerjaan. Analisis pekerjaan akan memberikan informasi mengenai uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, dan evaluasi pekerjaan bahkan dapat memperkirakan pengayaan atau perluasan pekerjaan dan penyerdehanaan pekerjaan pada masa yang akan datang (Hasibuan 2010:28).

Dalam peraturan menteri dalam negeri (2012:35) menjelaskan bahwa:

1. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seseorang Pegawai Negeri Sipil dalam satuan organisasi negara.
2. Analisis Jabatan adalah proses, metode dan teknik untuk mendapatkan data jabatan yang diolah menjadi informasi jabatan.
3. Ringkasan Tugas Jabatan merupakan ikhtisar dari keseluruhan tugas jabatan yang ada dan disusun dalam satu (satu) kalimat. Ringkasan tugas Jabatan dirumuskan dari tugas yang

paling inti atau paling esensi dalam jabatan yang bersangkutan.

Rincian Tugas Jabatan adalah paparan atau bentangan atas semua tugas jabatan yang

Menurut Siagian (2010:82), mengemukakan bahwa seorang analisis mempunyai salah satu fungsi pokoknya mengumpulkan informasi tentang semua pekerjaan dalam suatu organisasi dan ciri-ciri organisasi dan ciri-ciri pekerjaan yang melakukan pekerjaan tersebut. Sebagaimana halnya dengan segi-segi lain dalam kehidupan organisasional, pengumpulan informasi tentang analisis pekerjaan juga tidak boleh lepas kaitannya dengan upaya mencapai dan sasaran organisasi. Berarti dalam rangka pengumpulan informasi tentang analisis pekerjaan, para analisis harus mengetahui pula tentang seluk beluk organisasi seperti yang menyangkut tujuannya, strateginya, strukturnya, sumber daya dan dana yang dimiliki serta produknya apakah dalam bentuk barang atau pun jasa. Bahkan pengetahuan tentang analisis pekerjaan yang dilakukan oleh organisasi lain dan kebijaksanaan pemerintah mengenai hal tersebut merupakan hal terpenting untuk dimiliki. Berdasarkan haal-hal itulah tiga jenis kegiatan pengumpulan dilakukan.

Seleksi Penerimaan Karyawan

Menurut Hasibuan (2010:47) mengemukakan bahwa, seleksi adalah suatu kegiatan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan. Seleksi ini didasarkan kepada spesifikasi tertentu dari setiap perusahaan bersangkutan. Karyawan adalah kekayaan atau aset utama dari setiap perusahaan. Peran karyawan sangat menentukan berhasil tidaknya perusahaan

mecapai sasarannya.

Menurut Wilson (2012:160) mengemukakan bahwa, sebagian besar perusahaan menentukan proses seleksi untuk mendapatkan calon karyawan yang terbaik, sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Berbagai bentuk proses seleksi dilakukan bergantung pada ukuran perusahaan, sifat-sifat pekerjaan, jumlah pelamar, dan kepentingan penarikan. Ukuran perusahaan sangat menentukan proses seleksi yang dilakukan untuk memperoleh karyawan yang sesuai dengan kemampuannya.

Mencocokkan secara tepat orang dengan pekerjaan dan organisasi adalah tujuan proses seleksi. Jika orang-orang melebihi persyaratan, kurang memenuhi persyaratan, atau karena satu hal tidak cocok dengan pekerjaan atau budaya organisasi, mereka akan menjadi efektif dan mungkin mereka meninggalkan perusahaan, baik secara sukarela maupun tidak (Mondy 2008:168).

METODE PENELITIAN

Teknik Pengumpulan Data

- a. Kuesioner, yaitu pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis dengan cara menyebarkan daftar pernyataan yang telah di format khusus kepada responden yang sifatnya tertutup, yang pilihan jawabannya dengan menggunakan skala likert (1-5).
- b. Wawancara, yaitu pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data dan informasi untuk mendukung penelitian ini.
- c. Studi pustaka, yaitu pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis dengan mengumpulkan data yang

bersumber dari literatur-literatur, bahan kuliah, dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungannya dengan objek penelitian.

Skala Pengukuran

Untuk memperoleh data penelitian penulis melalui penyebaran kuisioner dalam

bentuk kualitatif dikomposisikan terlebih dahulu agar menjadi data kuantitatif. Adapun nilai kuantitatif yang dikomposisikan dilakukan dengan menggunakan skala Likert dan untuk satu pilihan dinilai (*Score*) dengan jarak interval 1. Nilai tersebut berkisar 1-5 seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini:.

Alternatif pilihan jawaban kuisioner berdasarkan skor

Pilihan	Keterangan	Score
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
KS	Kurang Setuju	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

Peralatan Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Berganda yang diolah melalui komputer dengan menggunakan program SPSS. Regresi linear berganda dapat dirumuskan secara berikut (Sugiyono, 2009:21) :

$$Y = + 1X_1 + 2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y : Kinerja Karyawan
- : Konstanta
- X₁ : Gaya Kepemimpinan
- X₂ : Analisis Jabatan
- 1, 2 : Koefisien Regresi
- e : Error Item

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas menurut Simamora (2009:177) adalah tingkat kehandalan kuisioner yang apabila diuji cobakan secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama. *Cronbach alpha* menerjemahkan korelasi antara skala yang dirancang dengan seluruh skala yang yang diukur dan juga dapat mengukur objek yang sama. Tingkat koefisien yang dikatakan handal adalah 0,60, sedangkan reliabilitas di bawah tersebut dianggap kurang reliabel. (Sugiyono 2012: 109).

Tabel 1
Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	Nilai Cronbach Alpha	Standar	Keterangan
1.	Gaya Kepemimpinan	5	0.615	0,60	Handal
2.	Analisis Jabatan	4	0.655	0,60	Handal
3.	Kinerja Pegawai	5	0.616	0,60	Handal

Sumber: Output SPSS 2018 (Diolah)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, maka dapat diketahui nilai *Cronbach Alpha* masing-masing variabel penelitian lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, indikator yang digunakan untuk kuesioner penelitian ini dinilai sudah menunjukkan ketepatan, keakuratan atau konsistensi.

Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui ketepatan data yang diperoleh

dari lapangan sesuai dengan kenyataan atau harapan. Seluruh pernyataan dinyatakan valid dengan membandingkan r-hitung dengan r-tabel *Product moment*. Apabila r-hitung lebih besar dari r-tabel maka item pertanyaan dalam variabel valid. Sebaliknya jika r-hitung lebih kecil daripada r-tabel, maka item pertanyaan dalam variabel tersebut tidak valid. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hasil pengujian validitas dapat ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Pengujian Validitas

No	Variabel	Item Pertanyaan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} (n=30)	Keterangan
1.	Gaya Kepemimpinan (X1)	X _{1,1} X _{1,2} X _{1,3} X _{1,4} X _{1,5}	0,648 0,813 0,617 0,410 0,602	0.361	Valid
2.	Analisis Jabatan (X2)	X _{2,1} X _{2,2} X _{2,3} X _{2,4}	0,686 0,698 0,598 0,829	0.361	Valid
3.	Kinerja Pegawai (Y)	Y ₁ Y ₂ Y ₃ Y ₄ Y ₅	0,694 0,525 0,471 0,747 0,727	0.361	Valid

Sumber: Output SPSS, 2019 (Diolah)

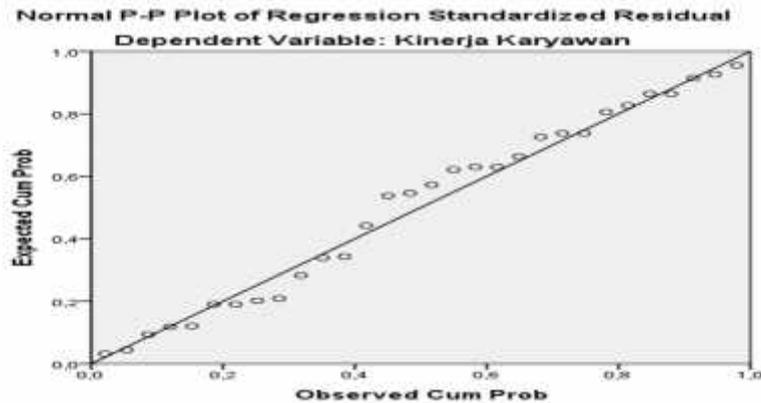
Berdasarkan hasil uji validitas data, diperoleh nilai r-hitung > r-tabel. Sehingga semua pernyataan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

Uji Normalitas

Pengujian ini digunakan untuk menguji apakah data variabel dependen, variabel independen, keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Analisis

terhadap normalitas data dapat dilihat dengan melihat grafik *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif data normal. Jika data menyebar digaris diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hasil pengolahan data memperlihatkan *normal probability plot* seperti data di bawah ini:

Gambar 1
Normalitas P-P Plot Regression (Uji Normalitas)



Berdasarkan hasil uji normalitas, menggambarkan garis sesungguhnya mengikuti garis diagonal. Dengan demikian dapat diartikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

Pengujian normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan uji secara statistik non parametrik melalui uji Shapiro-Wilk, asumsi uji shapiro-Wilk dikatakan normal jika nilai Signifikan yang diisyaratkan adalah di atas 0,05.

Tabel 3
Hasil Uji normalitas Shapiro-Wilk

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	,105	30	,200*	,972	30	,581
*. This is a lower bound of the true significance.						
a. Lilliefors Significance Correction						

Berdasarkan output diatas, diketahui bahwa nilai) Signifikan sebesar 0.581 lebih besar dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolonieritas dilihat dari nilai

tolerance dan VIF, jika nilai *tolerance* di atas 0,1 dan nilai VIF kurang 10, maka tidak adanya gejala multikolonieritas atau dengan bahasa lain tidak adanya gangguan nilai kritis yang dapat mempengaruhi nilai dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, untuk lebih jelas maka dapat dilihat pada tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4
Nilai VIF Variabel Independen

No	Variabel	Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
1.	Gaya Kepemimpinan	0.909	1.100	Non Multikolinearitas
2.	Analisis Jabatan	0.909	1.100	Non Multikolinearitas

Sumber: Output SPSS, 2019 (Diolah)

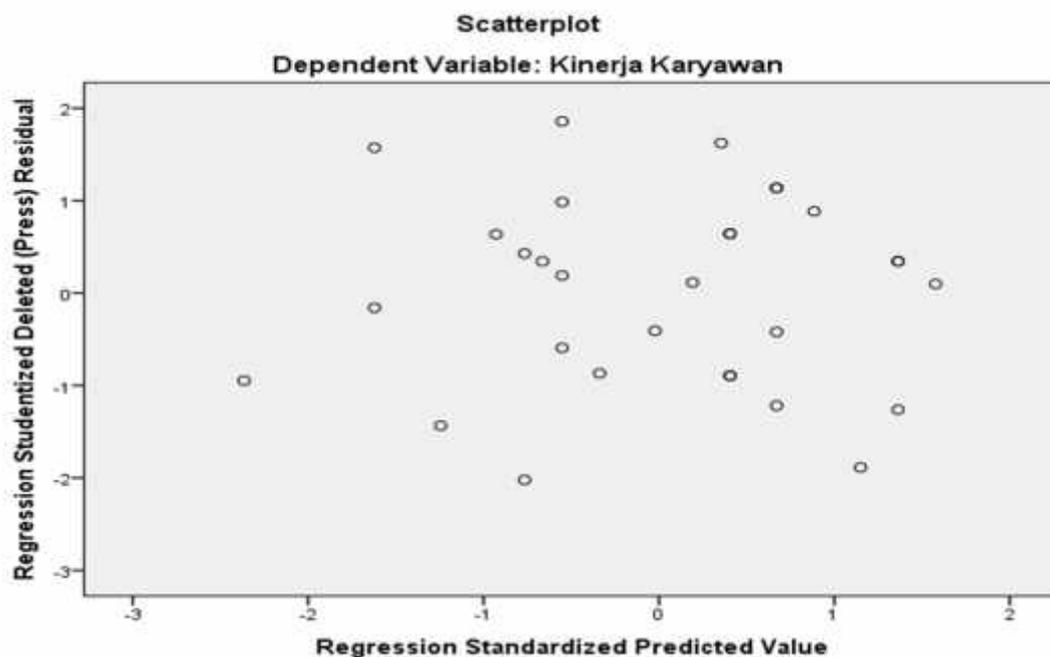
Berdasarkan hasil uji multikolonieritas, diketahui bahwa nilai tolerance masing-masing variabel lebih dari 0,1. Kemudian nilai VIF kurang dari 10. Dengan demikian maka dapat disimpulkan, tidak adanya pengaruh multikolinearitas/ atau gangguan antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heterokedestisitas

Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan Jika ada

pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tetentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengolahan data menunjukkan grafik *scatterplot* seperti terlihat pada gambar berikut ini:

Gambar 2
Hasil Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan hasil pengujian seperti terlihat pada Gambar 4.2 di atas dapat dijelaskan bahwa model regresi dalam

penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas, karena titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

Hasil Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja, maka digunakan

metode regresi linier berganda. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel seperti terlihat dalam bagian output SPSS di bawah ini:

Tabel 5
Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T hitung	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3,036	3,372		,900	,376		
Gaya Kepemimpinan	,313	,142	,293	2,213	,036	,909	1,100
Analisis Jabatan	,701	,152	,612	4,613	,000	,909	1,100
t-tabel	= 2,048						
F-hitung	= 17,796						
F-tabel	= 3,34						
R_korelasi	= 0,754						
Adjusted R Square	= 0,569						

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada bagian output SPSS dapat Diperoleh Persamaan Regresi : $Y = 3,036 + 0,313 + 0,701$

Rumsu di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 3,036, hal ini berarti bahwa nilai kinerja karyawan saat ini sebesar 3,036 jika peningkatan nilai variabel Gaya Kepemimpinan dan Analisis jabatan sama dengan nol. maka dapat dijelaskan bahwa Kinerja Karyawan akan meningkat jika Gaya Kepemimpinan dan Analisi jabatan yang diterapkan pada Universitas Jabal Ghafur Sigli semakin baik dan sebaliknya akan menurun jika Gaya Kepemimpinan dan Analisis Jabatan yang diterapkan tidak baik.
2. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, dengan koefisien

regresi sebesar 0,313, ini menunjukkan bahwa apabila nilai Gaya Kepemimpinan meningkat sebesar 1% maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,313% dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan. Nilai signifikan (sig) sebesar 0,036, nilai ini jauh lebih rendah dibandingkan dengan 0,05 maka pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Universitas Jabal Ghafur Sigli adalah signifikan.

3. Variabel Analisis Jabatan (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, dengan koefisien regresi sebesar 0,701, ini menunjukkan bahwa apabila nilai Analisis Jabatan meningkat sebesar 1% maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,701%, dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan. Nilai signifikan (sig) sebesar

0,000, nilai ini jauh lebih rendah dibandingkan dengan 0,05 maka pengaruh Analisis Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada Universitas Jabal Ghafur Sigli adalah signifikan.

Pembuktian Hipotesis

4.4.1 Pembuktian Secara Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya untuk melihat apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis secara simultan dilakukan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dikatakan tergolong sangat baik. Untuk lebih jelas hasil Uji – F dapat dilihat pada Tabel 4.11 berikut:

Tabel 6
Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	62,190	2	31,095	17,796	,000 ^b
	Residual	47,177	27	1,747		
	Total	109,367	29			

Sumber: Data Output SPSS, 2019 (Diolah).

Dari hasil uji hipotesis secara simultan atau keseluruhan, diketahui nilai F_{hitung} 17,796 lebih besar dari F_{tabel} 3,340. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Analisis Jabatan memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja Karyawan Pada Universitas Jabal Ghafur Sigli.

4.4.2 Pembuktian Secara Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini menggunakan signifikansi level 0,05 ($\alpha = 5\%$) untuk Gaya Kepemimpinan dan Analisis Jabatan terhadap Kinerja Karyawan. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis ditolak). Sedangkan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis diterima).

Kekuatan hubungan yang terjadi diantara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

- Berdasarkan hipotesis pertama yang diajukan oleh peneliti menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil analisis regresi bahwa variabel kepemimpinan mempunyai nilai t-hitung 2,213 lebih besar dari t-tabel 2,048 dan diperoleh nilai signifikansi 0,036 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,036 < 0,05$). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.
- Berdasarkan hipotesis kedua yang diajukan oleh peneliti menunjukkan bahwa variabel Analisis Jabatan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil analisis regresi bahwa variabel

Analisis Jabatan mempunyai nilai t-hitung 4,613 lebih besar dari t-tabel 2,048 dan diperoleh nilai signifikansi 0,057 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

KESIMPULAN

1. Dari hasil uji hipotesis secara simultan atau keseluruhan, diketahui nilai F_{hitung} 17,796 lebih besar dari F_{tabel} 3,340. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Analisis Jabatan memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja Karyawan Pada Universitas Jabal Ghafur Sigli.
2. Berdasarkan hipotesis pertama yang diajukan oleh peneliti menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil analisis regresi bahwa variabel kepemimpinan mempunyai nilai t-hitung 2,213 lebih besar dari t-tabel 2,048 dan diperoleh nilai signifikansi 0,036 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,036 < 0,05$). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.
3. Berdasarkan hipotesis kedua yang diajukan oleh peneliti menunjukkan bahwa variabel Analisis Jabatan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil analisis regresi bahwa variabel Analisis Jabatan mempunyai nilai t-hitung 4,613 lebih besar dari t-tabel 2,048 dan diperoleh nilai signifikansi 0,057 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.
4. Dari Kedua variabel yang diteliti, Analisis Jabatan memiliki pengaruh yang

lebih dominan terhadap kinerja karyawan pada Universitas Jabal Ghafur Sigli.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Bangun, Wilson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bernardin, H. John and Russel. 2011. *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill
- Bilson Simamora, 2009. *Panduan Riset Prilaku Manajemen*. Jakarta: Gramdia
- Dessler, Garry. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Bahasa Indonesia). Jakarta.
- Fahmi Irham, 2010. *Manajemen Kinerja : Teori dan Aplikasi, Alabeta, Bandung*
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : BP Universitas Diponegoro
- Hasibuan dan Moedjiono. 2010. *Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Hasibuan, Melayu, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. revisi. Cetakan kedua puluh. Bumi Aksara: Jakarta
- _____, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Herlinawati, Muklis Yunus, Said Musnadi (2012) Pengaruh Deskripsi Jabatan Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Aceh. Vol 1. No.1

- Idris, Jamaluddin, 2013. *Manajerial dan manajemen*. Cetakan pertama. Medan: Cipta pustaka media perintis
- Indah D. Rahayu. 2017, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Tetap Maintenance Department PT. Badak LNG Bontang), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 43 No.1, 1-9
- Kartono. 2012. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Kadarman, AM & Jusuf Daya, 2011, *Pengantar Ilmu Manajemen*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Khaerul. Umam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- L. Mathis, Robert – H. Jackson, John., 2011. *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta : Salemba Empat
- Lensufiie, Tikno. 2010. *Leadership untuk Profesional dan Mahasiswa*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Menteri dalam negeri, 2012. Peraturan Menteri Dalam Negeri, Jakarta
- Mondy, R.Wayne, 2008. *Manajemen Sumber Daya Mnausia*. Jakarta: Erlangga
- Sedarmayanti. 2010. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Mandar Maju
- _____,2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan Belas. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Soekidjo, Notoatmodjo.2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakrta: Rineka Cipta
- Sudjana. 2009. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno,Edy,2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Kencana: Jakrta
- Suyadi, Prawirosentono. 2013. *Manjemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Tanumihardjo, Shinta, Abdul Hakim, Irawan Noor. 2015. Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Malang). Vol 1. No.6
- Thoha, Miftah, 2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta : Rajawali Pers.
- Veithzal Rivai, Deddy Mulyadi, 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: Grafindo Persada
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wibowo. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: GrafindoPersada.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Widodo, Trenggono, Nanang Alamsyah, Chandyka Bagus Utomo. (2018)

Analisis Pengaruh Gaya
Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan
Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Di PT Telkom Indonesia
Cabang Batam. Vo.2. No.1

Zulfata, 2017. *Jejak Sultanah Safiatuddin*,
Banda Aceh. Percetakan Padebook