

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL TERHADAP KINERJA DOSEN DI UNISBA

WULAN PUJI LESTARI

Universitas Islam Balitar (UNISBA) Blitar

ABSTRACT

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan situasional mempunyai pengaruh terhadap kinerja dosen di Universitas Islam Balitar Blitar baik secara parsial (individu) maupun secara simultan. Populasi penelitian ini adalah dosen Universitas Islam Balitar Blitar yang masing-masing fakultas diambil 6 orang, sedangkan sampel penelitian diambil sebanyak 102 responden. Pengumpulan data dengan metode kuesioner dan metode dokumentasi.

Dalam penyusunan penelitian ini digunakan beberapa metode dalam menganalisa data, antara lain : (1) Uji Reabilitas, (2) Analisis Regresi Linier Berganda, (3) Analisis Uji T, (4) Uji F. Perhitungan menggunakan program komputer software SPSS Versi 17.0 (*statistical Package and social Science*).

Hasil dari penelitian ini sebagai berikut : (1) Terdapat Pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan instruktif (X1) terhadap Kinerja Dosen (Y) di Universitas Islam Balitar Blitar. Koefisien regresi (pengaruh) X1 terhadap Y sebesar 3,895 dengan tingkat signifikansi 0,001. Kesimpulan yang dapat ditarik adalah bahwa hipotesis 1 diterima secara signifikan. (2) Tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan konsultatif (X2) terhadap kinerja dosen (Y) Universitas Islam Balitar Blitar. Koefisien regresi antara gaya kepemimpinan konsultatif terhadap kinerja dosen adalah berpengaruh negatif dan tidak signifikan, (3) Terdapat Pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan partisipatif (X3) terhadap Kinerja Dosen (Y) di Universitas Islam Balitar Blitar. Koefisien regresi (pengaruh) X3 terhadap Y sebesar 1,748 dengan tingkat signifikansi 0,004. Kesimpulan yang dapat ditarik adalah bahwa hipotesis 1 diterima secara signifikan. (4) Terdapat Pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan instruktif (X4) terhadap Kinerja Dosen (Y) di Universitas Islam Balitar Blitar. Koefisien regresi (pengaruh) X4 terhadap Y sebesar 1.612 dengan tingkat signifikansi 0,002. Kesimpulan yang dapat ditarik adalah bahwa hipotesis 1 diterima secara signifikan. (5) pengaruh secara simultan atau bersama-sama variabel (X1, X2, X3, X4) terhadap variabel Y dapat dilihat dari R square sebesar 0,589 artinya gaya kepemimpinan situasional mampu mempengaruhi kinerja dosen di Universitas Islam Balitar Blitar sebesar 58,9 %. Persamaan regresinya dijelaskan sebagai berikut : $Y = 64,715 + 0.643X1 - 0.136X2 + 0,509X3 + 0,183X4$.

Kata Kunci : *Gaya Kepemimpinan Situasional, Kinerja Dosen*

PENDAHULUAN

Manusia merupakan makhluk ciptakan Allah SWT yang paling sempurna, yang di karuniai akal pikiran untuk dapat membedakan mana yang baik dan mana yang buruk. Manusia sebagai makhluk di bumi ini tentunya telah menjadi pemimpin pada dirinya sendiri. Dengan jiwa pemimpin tentunya manusia sebagai makhluk sosial yang hidup dalam lingkungan masyarakat dan dapat mengurus atau mengelola diri sendiri maupun kelompok. Tetapi kepemimpinan yang seperti apakah yang mereka miliki.

Menurut Terry (1972) kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang-orang lain untuk

bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai yang diinginkan pemimpin.

Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain sehingga orang tersebut dengan penuh semangat berusaha mencapai tujuan. Selain itu pemimpin bisa diartikan sebagai pribadi yang memiliki kecakapan khusus yang dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinya untuk melakukan usaha bersama untuk mengarah pada pencapaian sasaran tertentu. Pemimpin dalam arti luas adalah seorang yang memimpin dengan jalan mengontrol usaha melalui kekuasaan, atau posisi. Pemimpin merupakan agen perubahan orang yang perilakunya lebih mempengaruhi orang lain dari pada orang lain yang mempengaruhi dirinya. Kepemimpinan timbul ketika satu

anggota kelompok mengubah motivasi atau kompetensi anggota lainnya di dalam kelompok. Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, Gibson (1997: 5), Robbins (1996:39) secara umum menyebut bahwa kepemimpinan adalah suatu usaha menggunakan suatu gaya mempengaruhi dan tidak memaksa untuk memotivasi individu dalam mencapai tujuan. Hal yang sama dinyatakan oleh Hersey dan Blanchard (1995:83) melihat kepemimpinan sebagai suatu proses mempengaruhi kegiatan individu dan kelompok. Secara umum kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas orang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu, dengan demikian dapat dilihat bahwa variabel kepemimpinan secara umum terdiri dari variabel pemimpin, pengikut dan situasi lain. Dalam kaitannya dengan itu seorang pemimpin yang handal tentu harus mampu menyesuaikan organisasinya baik lingkungan internal maupun eksternalnya. Tuntutan semangat perubahan akan mendorong organisasi untuk bekerja lebih efisien dan mengoptimalkan sumberdaya yang dimilikinya. Menurut Timpe (1987): “Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang lebih tinggi dari manajemen. Karena pemimpin adalah ahli strategi yang menetapkan tujuan organisasi baik keluar maupun ke dalam, serta menyelaraskan aset keterampilan organisasi dengan kesempatan dan resiko yang dihadapkan oleh lingkungan”.

Kepemimpinan Situasional adalah kepemimpinan yang didasarkan atas hubungan saling mempengaruhi antara, tingkat bimbingan dan arahan yang diberikan pemimpin (prilaku tugas), tingkat dukungan sosioemosional yang disajikan pemimpin (prilaku hubungan), tingkat kesiapan yang diperlihatkan bawahan dalam melaksanakan tugas, fungsi atau tujuan tertentu (kematangan bawahan). Menurut Hersey, Blanchard dan Natemeyer ada hubungan yang jelas antara level kematangan orang-orang atau kelompok dengan jenis sumber kuasa yang memiliki kemungkinan paling tinggi untuk menimbulkan kepatuhan pada orang-orang tersebut. Kepemimpinan situasional memandang kematangan sebagai kemampuan dan kemauan orang-orang atau kelompok untuk memikul tanggungjawab

mengarahkan perilaku mereka sendiri dalam situasi tertentu. Maka, perlu ditekankan kembali bahwa kematangan merupakan konsep yang berkaitan dengan tugas tertentu dan bergantung pada hal-hal yang ingin dicapai pemimpin. Menurut Paul Hersey dan Ken. Blanchard, seorang pemimpin harus memahami kematangan bawahannya sehingga dia akan tidak salah dalam menerapkan gaya kepemimpinan. Bagaimana cara kita memimpin haruslah dipengaruhi oleh kematangan orang yang kita pimpin supaya tenaga kepemimpinan kita efektif dan juga pencapaian hasil optimal. Pemimpin tidak akan pernah ada tanpa bawahan dan bawahan juga tidak akan ada tanpa pemimpin. Kedua komponen dalam organisasi ini merupakan sinergi dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Paul Hersey dan Ken Blanchard telah mencoba idenya tentang kepemimpinan situasional yang sangat praktis untuk diterapkan oleh pemimpin apa saja. Tentu masih banyak teori kepemimpinan lain yang baik untuk dipelajari. Dari Hersey dan Blanchard, orang tahu kalau untuk menjadi pemimpin tidaklah cukup hanya pintar dari segi kognitif saja tetapi lebih dari itu juga harus matang secara emosional. Pemimpin harus mengetahui atau mengenal bawahan, entah itu kematangan kecakapannya ataupun kemauan/kesediaannya. Dengan mengenal type bawahan (kematangan dan kesediaan) maka seorang pemimpin akan dapat memakai gaya kepemimpinan yang sesuai.

Pemimpin dalam melakukan tugas kepemimpinannya mempunyai karakteristik dan gaya kepemimpinan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Wahjusumidjo (1996) mengemukakan empat pola perilaku/gaya kepemimpinan yang lazim disebut gaya kepemimpinan yaitu perilaku instruktif, konsultatif, partisipatif, dan delegatif, perilaku kepemimpinan tersebut masing-masing memiliki cirri-ciri pokok, yaitu: (1) perilaku instruktif, komunikasi satu arah, pimpinan membatasi peranan bawahan, pemecahan masalah dan pengambilan keputusan menjadi tanggung jawab pemimpin, pelaksanaan pekerjaan diawasi dengan ketat, (2) perilaku konsultatif, pemimpin masih memberikan instruksi yang cukup besar serta menentukan keputusan, telah diharapkan komunikasi dua arah dan

memberikan supportif terhadap bawahan, pemimpin mau mendengar keluhan dan perasaan bawahan ditingkatkan tetapi pelaksanaan keputusan tetap pada pemimpin. (3) perilaku partisipatif, control atas pemecahan masalah dan pengambilan keputusan antara pimpinan dan bawahan seimbang, pemimpin dan bawahan sama-sama terlibat dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, komunikasi dua arah makin meningkat, pemimpin makin mendengarkan secara intensif terhadap bawahannya, keikutsertaan bawahan dalam pemecahan dan pengambilan keputusan makin bertambah, (4) perilaku delegatif, pemimpin mendiskusikan masalah yang dihadapi dengan bawahan dan selanjutnya mendelegasikan pengambilan keputusan seluruhnya.

Mengingat kenyataan tersebut, peningkatan kualitas sumber daya, manusia merupakan suatu kebutuhan pasti. Peningkatan kualitas pegawai, bertujuan untuk mengubah perilaku mereka menjadi perilaku yang lebih mampu melaksanakan aktifitas di segala bidang, karena pada dasarnya perilaku manusia dapat mempengaruhi setiap tindakan dalam mencapai tujuan yang ingin di capai. Prestasi kerja, dinamika kerja, dan partisipasi bawahan selain di luar hal-hal yang disebutkan diatas, sangat tergantung pada perilaku kepemimpinan. Sebagaimana yang disebutkan oleh Gibson antara lain (1982) menyebutkan agar bawahan/anggota organisasi dapat memenuhi tugas-tugas organisasinya sebagian besar adalah tergantung pada gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin. Pada dasarnya gaya kepemimpinan itu berkaitan dengan proses yang mempengaruhi orang lain sehingga orang tersebut dapat mencapai sasaran yang dibutuhkan dalam keadaan baik. Pengalaman *single factor* yang selalu ada di dalam perubahan yang berhasil adalah factor kepemimpinan. Sebagai salah satu contoh dari penelitian terdahulu bahwa sudah terbukti ada peningkatan untuk Penelitian yang dilakukan Suyatno (2005) melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru dan karyawan di SMPN 3 Ngunut Kabupaten Tulung Agung. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara perilaku

kepemimpinan, baik secara parsial maupun secara bersama- sama, terhadap kinerja guru dan karyawan. Dari kerangka berfikir ini, akan menjelaskan salah satu dari teori kepemimpinan yaitu kepemimpinan situasional yang dimana teori ini yang menjelaskan tentang kepemimpinan situasional, Mulai dari pengertian hingga penyesuaiannya. maka lanjut peneliti memfokuskan pengkajian, penelitian, dan analisis suatu masalah tentang Pertanyaan yang muncul sehubungan dengan hal tersebut adalah perilaku kepemimpinan manakah yang benar- benar efektif? Berdasarkan ilustrasi diatas, maka penelitian ini difokuskan pada tema “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situational Terhadap Kinerja Dosen Di Universitas Islam Balitar, Di Blitar”.

METODE PENELITIAN

Obyek Penelitian

Tempat Penelitian. Penelitian ini bertempat di Universitas Islam Balitar, Jl. Mojopahit No. 2-4 Blitar Jawa Timur 66139 . Kota Blitar. Waktu Penelitian

Proses penelitian yang akan penulis laksanakan pada minggu keempat bulan Oktober 2014 sampai selesai.

Jenis Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang berupa survey. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Kesimpulan adalah langkah terakhir dari suatu proses penelitian yang berupa jawaban terhadap rumusan masalah.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data primer dilakukan dengan menghimpun angket yang disebarkan kepada responden, dan data sekunder dihimpun dari serangkaian wawancara dan observasi. Secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kuisisioner (Angket)
Kuesisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan

dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada 102 responden, dalam hal ini responden (Dosen) diambil sample dari masing-masing prodi diambil 6 orang. Berhubung di UNISBA ada 17 prodi jadi total untuk responden tinggal dikalikan jadi total ada 102 orang, untuk dijawabnya.

2. Wawancara Terstruktur
Wawancara dilaksanakan untuk memperoleh informasi langsung guna melengkapi data dan memperkuat analisis data.
3. Observasi dilakukan dengan pengamatan langsung di lokasi Universitas Islam Balitar, JL. Mojopahit No. 2-4 Blitar Jawa Timur 66139 . Kota Blitar. Dan ditunjang dengan membaca literature yang ada.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini sebelum dilakukan uji hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan analisis normalitas dan linearitas.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui data dari tiap variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak.

2) Uji Linearitas

Uji linearitas dimaksudkan untuk mengetahui antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai hubungan linear atau tidak.

Tujuan dilakukan uji **F** untuk mengetahui sejauh mana variabel- variabel bebas secara serempak mampu menjelaskan variasi pada variabel terikat. Bila ternyata hasil **F hitung** < **F tabel** maka hipotesis nol (**Ho**) diterima, dan hipotesis alternative (**Ha**) ditolak. Artinya variasi dari model regresi linier berganda tidak mampu menjelaskan pengaruh variabel- variabel bebas secara serempak terhadap variabel terikatnya. Jika hasil **F hitung** > **F tabel** maka **Ho** ditolak dan **Ha** variabel- variabel bebas secara serempak terhadap variabel terikat.

3) Pengujian Hipotesis

Untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi regresi berganda. Tujuan menggunakan tehnik ini untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel

kinerja dosen di Universitas Islam Balitar, Kota Blitar.

Selanjutnya uji statistic regresi ini perlu mengetahui koefisien determinasi (R^2) yang digunakan untuk mengukur kontribusi variabel bebas secara serempak terhadap variabel terikat. Langkah berikutnya mengetahui koefisien korelasi (multiple R) yang berguna untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika **R** yang diperoleh mendekati **1** maka dapat dikatakan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat semakin erat/ kuat. Sebaliknya jika **R** mendekati nol maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat semakin lemah. Jadi nilai koefisien korelasi (multiple R) akan bergerak antara 0 sampai dengan 1 ($0 < R < 1$).

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis kedua digunakan uji t (t Test) yaitu menguji kebenaran koefisien kebenaran koefisien regresi partial. Bila t hitung < t tabel maka hipotesis nol (**Ho**) diterima, dan hipotesis alternative (**Ha**) ditolak. Jika demikian keadaannya berarti variabel bebas kurang berpengaruh terhadap variabel terikat, sebaliknya jika t hitung > t tabel maka hipotesis nol (**Ho**) ditolak dan hipotesis alternative (**Ha**) diterima. Berarti variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Langkah berikutnya mencari besarnya koefisien determinasi parsial (R^2) untuk masing- masing variabel bebas. Kegunaan R^2 adalah untuk mengetahui sejauh mana besar pengaruh masing- masing variabel bebas terhadap variabel terikat, juga untuk mengetahui variabel bebas mana yang mempunyai pengaruh terbesar (dominan) terhadap variabel terikat. **Semakin besar R^2** untuk masing- masing variabel bebas menunjukkan **semakin besar pula pengaruhnya** terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan disajikan gambaran umum obyek penelitian, proses dan analisis data serta pengujian hipotesis yang kemudian diakhiri dengan kesimpulan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas, uji F, dan regresi Linear Berganda

yang menjadi tahapan berikutnya sebagai hasil akhir pengolahan data dalam penelitian.

Prosedur Analisis Data

Berdasarkan hasil uji bantuan computer *SPSS For windows versi 17* pada

penelitian ini terlihat tidak ada masalah (Santoso, 2000). Secara valid terinci dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Asumsi bebas multikolinieritas

Korelasi Antara Variabel bebas (X) dan Variabel terikat (Y)

Analisis Korelasi Antara Variabel Penelitian

Correlations

		Kepemimpinan Instrukturif	Kepemimpinan Konsultatif	Kepemimpinan Partisipatif	Kepemimpinan Delegatif	Kinerja Dosen
Kepemimpinan Instrukturif	Pearson Correlation	1	.452**	.320**	.342**	.729*
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.000
	N	102	102	102	102	102
Kepemimpinan Konsultatif	Pearson Correlation	.452**	1	.589**	.330**	.642**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.005	.000
	N	102	102	102	102	102
Kepemimpinan Partisipatif	Pearson Correlation	.320**	.589**	1	.328**	.540**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.001	.000
	N	102	102	102	102	102
Kepemimpinan Delegatif	Pearson Correlation	.342**	.330**	.328**	1	.356**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.001		.006
	N	102	102	102	102	102
Kinerja Dosen	Pearson Correlation	.729	.642**	.540**	.356**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.006	
	N	102	102	102	102	102

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

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

Dilihat dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa hubungan antara variabel Gaya kepemimpinan instruktif dengan Kinerja dosen sebesar 0,729 artinya hubungan kedua variabel dalam tingkatan baik, sedangkan hubungan Gaya kepemimpinan konsultatif dengan Kinerja dosen sebesar 0,642 dapat diartikan bahwa hubungan kedua variabel dalam tingkatan cukup baik, Sedangkan hubungan Gaya kepemimpinan partisipatif dengan Kinerja dosen sebesar 0,540 dapat diartikan bahwa hubungan kedua variabel dalam tingkatan kurang baik, Sedangkan hubungan Gaya

kepemimpinan delegatif dengan Kinerja dosen sebesar 0,356 dapat diartikan bahwa hubungan kedua variabel dalam tingkatan tidak baik. Sedangkan *coefisicient correlation* atau koefisien korelasi antar *Variable Independent (X)* diperoleh signifikasi (0,000) atau dibawah 0,05 yang menurut Santoso (2000), berarti bebas dari multikolinieritas dan signifikan.

Analisis Regresi Linier Berganda
Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	64.715	8.149		7.942	.000
	Kepemimpinan Instruktif	.643	.339	.206	3.895	.001
	Kepemimpinan Konsultatif	-.136	.356	.038	-.382	.703
	Kepemimpinan Partisipatif	.509	.291	.188	1.748	.004
	Kepemimpinan Delegatif	.183	.299	.066	1.612	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan pada tabel di atas, dapat dijelaskan mengenai Persamaan regresinya dijelaskan sebagai berikut :

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + B_4X_4$$

$$Y = 64,715 + 0.643 X_1 - 0.136 X_2 + 0,509 X_3 + 0,183 X_4$$

Dimana:

- a = Konstanta (tetap)
- Y = Kinerja Dosen
- X1 = Gaya kepemimpinan instruktif
- X2 = Gaya kepemimpinan konsultatif
- X3 = Gaya kepemimpinan partisipatif
- X4 = Gaya kepemimpinan delegatif

Penjelasan:

1. Konstanta (a) sebesar 64,715
 Artinya bahwa jika tidak ada perubahan pada gaya kepemimpinan instruktif, konsultatif, partisipatif, dan delegatif pada Universitas Islam Balitar Blitar, maka tingkat Kinerja Dosen dalam melaksanakan proses pembelajaran di kampus sebesar 64, 715 satuan.
2. Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan Instruktif (X₁) = 0.643
 Bahwa koefisien regresi Variabel Gaya Kepemimpinan Instruktif adalah positif, artinya akan terjadi hubungan yang searah, jika Gaya Kepemimpinan Instruktif maka Kinerja Dosen dalam melaksanakan proses pembelajaran juga akan meningkat. Setiap peningkatan satu satuan pada variabel Gaya Kepemimpinan Instruktif, maka Kinerja Dosen akan meningkat

- sebesar 0.643 satuan dengan variabel bebas lainnya bersifat tetap.
3. Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan Konsultatif (X₂) = - 0, 136
 Menyatakan bahwa koefisien regresi Gaya Kepemimpinan Konsultatif adalah negatif dan berlawanan arah, artinya Gaya Kepemimpinan Konsultatif ditingkatkan maka Kinerja Dosen akan berbanding terbalik dan menurun. Setiap peningkatan satu satuan pada variabel Gaya Kepemimpinan Konsultatif, maka Kinerja Dosen akan menurun sebesar -0,136 satuan.
4. Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X₃) = 0.509
 Bahwa koefisien regresi Variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif adalah positif, artinya akan terjadi hubungan yang searah, jika Gaya Kepemimpinan Partisipatif maka Kinerja Dosen dalam melaksanakan proses pembelajaran juga akan meningkat. Setiap peningkatan satu satuan pada variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif, maka Kinerja Dosen akan meningkat sebesar 0.509 satuan dengan variabel bebas lainnya bersifat tetap.
5. Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan Delegatif (X₄) = 0, 183
 Bahwa koefisien regresi Variabel Gaya Kepemimpinan Delegatif adalah positif, artinya akan terjadi hubungan yang searah, jika Gaya Kepemimpinan Delegatif maka Kinerja Dosen dalam melaksanakan proses pembelajaran juga akan meningkat.

Setiap peningkatan satu satuan pada variabel Gaya Kepemimpinan Delekatif, maka Kinerja Dosen akan meningkat sebesar 0.183 satuan dengan variabel bebas lainnya bersifat tetap.

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis tentang Pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan instruktif, Gaya Kepemimpinan konsultatif, Gaya Kepemimpinan partisipatif, dan Gaya Kepemimpinan Delekatif . dengan Kinerja Dosen adalah sebagai berikut:

1. Uji T

Agar dapat mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial yaitu Gaya Kepemimpinan instruktif, Gaya Kepemimpinan konsultatif, Gaya Kepemimpinan partisipatif, dan Gaya Kepemimpinan Delekatif . Terhadap Kinerja Dosen di Universitas Islam Balitar Blitar, maka digunakan uji T sebagai berikut :

Uji Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model	T	Sig.
1 (Constant)	7.942	.000
Kepemimpinan Instruktif	3.895	.001
Kepemimpinan Konsultatif	-.382	.703
Kepemimpinan partisipatif	1.748	.004
Kepemimpinan Delekatif	1.612	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Uji F

Uji F ini digunakan untuk pengujian signifikan dari semua variabel bebas secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat. Untuk membuktikan hipotesis maka digunakan uji F, yaitu untuk mengetahui sejauh mana variabel Gaya Kepemimpinan instruktif, Gaya Kepemimpinan konsultatif , Gaya Kepemimpinan partisipatif, dan Gaya Kepemimpinan Delekatif. berpengaruh terhadap Kinerja Dosen di Universitas Islam Balitar di Blitar. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan Ftabel dengan Fhitung. Adapun perhitungannya dapat dilihat sebagai berikut :

Uji Hipotesis

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768 ^a	.589	.346	5.310

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Delekatif, Kepemimpinan Konsultatif, Kepemimpinan Partisipatif, Kepemimpinan Instruktif

b. Dependent Variable: Kinerja Dosen

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	170.350	4	42.587	19.510	.000 ^a
	Residual	2735.229	97	28.198		
	Total	2905.578	101			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Delekatif, Kepemimpinan Konsultatif, Kepemimpinan Partisipatif, Kepemimpinan Instruktif

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dijelaskan mengenai uji hipotesis regresi secara simultan sebagai berikut :

- 1) Angka R adalah 0,768 merupakan koefisien korelasi secara bersama-sama, yang dalam hal ini berarti variabel kepemimpinan instruktif, konsultatif, partisipatif, dan delegatif mempunyai hubungan dengan variabel Kinerja Dosen yang baik dan signifikan.
- 2) Pengaruh secara simultan atau bersama-sama *variable* kepemimpinan instruktif, konsultatif, partisipatif, dan delegatif terhadap variabel kinerja dosen dapat dilihat pada R *square* sebesar 0,589 artinya Gaya kepemimpinan instruktif, konsultatif, partisipatif dan delegatif mampu mempengaruhi minat Kinerja Dosen dalam proses pembelajaran di Universitas Islam Balitar Blitar sebesar 58,9% besarnya, sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- 3) Uji F dalam penelitian ini membandingkan antara F hitung dengan F tabel pada tingkat kepercayaan 99% (0,01) dan 95% (0,05) atau dengan melihat nilai signifikan F. Bila F hitung lebih besar dari F tabel atau nilai signifikan $F < 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa F hitung sebesar 19.510 dengan nilai signifikan. F sebesar 0,000.
- 4) Berdasarkan tabel ANOVA, Dalam penelitian ini signifikasinya $0,000 \leq 0,05$ untuk seluruh variabel, dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa secara bersama-sama Gaya Kepemimpinan instruktif, Gaya Kepemimpinan konsultatif, Gaya Kepemimpinan partisipatif, dan Gaya Kepemimpinan Delegatif . berpengaruh terhadap Kinerja Dosen di Universitas Islam Balitar di Blitar.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dijelaskan peneliti, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat Pengaruh yang signifikan antara Gaya kepemimpinan instruktif Terhadap kinerja dosen di Universitas Islam Balitar di Blitar. Kesimpulan yang dapat ditarik

adalah bahwa hipotesis 1 diterima secara signifikan.

2. Tidak Terdapat Pengaruh antara Gaya kepemimpinan konsultatif terhadap kinerja dosen di Universitas Islam Balitar Blitar. pada hasil penelitian ada kemungkinan bahwa hasil dari penelitian ini dikarenakan tidak adanya komunikasi dua arah, dikarenakan pimpinan jarang ditempat dan sibuk diluar kota. Sehingga untuk memutuskan suatu keputusan dengan sepihak. Karena terbatasnya waktu dan tidak ada kesempatan untuk berdiskusi dengan bawahan. Koefisien regresi antara Gaya kepemimpinan konsultatif terhadap kinerja dosen adalah berpengaruh negatif dan tidak signifikan, Sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan konsultatif tidak mempengaruhi kinerja dosen di Universitas Islam Balitar Blitar. Kesimpulan yang dapat ditarik adalah bahwa hipotesis 2 ditolak dan tidak signifikan.
3. Terdapat Pengaruh yang signifikan antara Gaya kepemimpinan partisipatif Terhadap kinerja dosen di Universitas Islam Balitar Blitar. Kesimpulan yang dapat ditarik adalah bahwa hipotesis 3 diterima secara signifikan.
4. Terdapat Pengaruh yang signifikan antara Gaya kepemimpinan delegatif Terhadap kinerja dosen di Universitas Islam Balitar Blitar. Kesimpulan yang dapat ditarik adalah bahwa hipotesis 4 diterima secara signifikan.
5. Pengaruh secara simultan atau bersama-sama *variable* Gaya kepemimpinan instruktif, konsultatif, partisipatif, delegatif terhadap variabel kinerja dosen dapat dilihat pada R *square* sebesar 0,589 artinya gaya kepemimpinan instruktif, konsultatif, partisipatif, dan delegatif mampu mempengaruhi kinerja dosen dalam proses pembelajaran di Universitas Islam Balitar di Blitar sebesar 58,9% besarnya, sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
6. Selain itu pengaruh yang paling signifikan adalah variabel Gaya Kepemimpinan instruktif, mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap Kinerja Dosen di Universitas Islam Balitar di Blitar.

dibandingkan dengan variabel- variabel lainnya. Ini dikarenakan ada kemungkinan bahwa rektor merangkap sebagai pemilik yayasan, adanya reformasi kepemimpinan baru, aturan dikti senantiasa berubah dan berkembang, jadi setiap mau bertindak harus menungu intruksi dari pimpinan karena bawahan tidak mau mengambil resiko, Disisi lain kampus ini baru, jadi untuk melakukan kegiatan apapun harus mengikuti intruksi dari pimpinan.

Saran-saran

Setelah melakukan penelitian dan mengadakan analisis data serta menyimpulkan beberapa kesimpulan, maka peneliti akan menyampaikan saran-saran sebagai berikut :

1. Perilaku kepemimpinan instruktif terbukti berpengaruh positif dan dominan sehingga jika ingin menaikkan kinerja dosen, mengingat tingkat kematangan atau kekurangan setiap pegawai tidak sama, sehingga masih membutuhkan arahan dan bimbingan pimpinan dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Dalam hal ini pemimpin yang mempertimbangkan situasi yang dihadapi dalam sebuah permasalahan yang dihadapi. Baik dalam proses pengambilan keputusan terhadap sebuah masalah maupun dengan mengarahkan para bawahannya. diharapkan pimpinan dapat mempengaruhi dan memimpin yang menjadi bawahannya yaitu antara lain dapat memberikan kewenangan lebih dalam penugasan pada pegawai, dapat memberikan tanggung jawab yang lebih kepada pegawai dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya, dapat memberikan rincian tanggungjawab yang menyelesaikan tugas sehingga pegawai dapat menyelesaikan tugas-tugasnya yang dibebankan, dapat mengadakan pengawasan kepada pegawai, dapat melibatkan pegawai dalam diskusi yang berhubungan dengan tugas. Selain itu untuk meningkatkan kinerja di Universitas Islam Balitar, Blitar, sebaiknya pimpinan terus berupaya untuk tetap mempertahankan serta meningkatkan gaya kepemimpinan situasionalnya terhadap bawahannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Blanchard, K.H., P Zigarmi, dan D. Zigarmi, 1985, *Leadership and the one minute manager*, William Morrow, New York,
- Dharma, Setyawa. Salam. 2002. *Manajemen Pemerintahan Indonesia*, Djambatan, Jakarta.
- Direktorat. Tim Fakultas Ilmu Pendidikan (2009). *Pedoman Penilaian Kinerja Dosen*. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Fiedler, (1967), *A Theory of Leadership Effectiveness*, New York, Mc. Graw Hill.
- Frater., Telo, (2007), *Gaya Kepemimpinan Situasional*. Jakarta : Prenada
- Geo, Nugraha., (2012), *Kepemimpinan Situasional*. Jakarta.
- Handoko, Tani T., 1992, *Managemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPEF, DGM, Yogyakarta.
- Hendra, Widjanarko, (2011), *Kinerja Dosen*. Semarang.
- Hersey, P dan K.H. Blanchard, 1982, *Management of Organization Behavior, Utilizing Human Resource*, 4th Edition, Prentice Hall Inc, Singapore.
- Keer, S dan J. M Jermier (1978), *Substitutes For Leadership: Their Meaning and Measurement*, *Organizational Behavior and Human Performance*.
- Kerlinger, Fred N., 2002. *Azas-azas Penelitian Behavioral*. Gadjahmada University Press, Yogyakarta.
- Manusef. 1984. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Muhaimin, N., 2009, *Pengaruh Adab Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan semangat Kerja dalam Upaya Menumbuhkan Prestasi Kerja*. (studi adab kepemimpinan di SMKN 01 Panggungrejo Kabupaten Blitar).
- Robbins, Stephen P., (1998) *Organization Behavior*, prectice Hall, Inc, Uppre Saddle River, New Jersey 07458.
- Robbins, Stephen P., (2001) *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedelapan, versi Bahasa Indonesia, Pearson Education Asia.
- Siagian, SP. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Bumi Aksara, Bandung.
- Stoner, James AF, (1978), *Management*, Prectice-Hall Intl, Inc, London

- Sugiyono, (2004). *Statistika untuk penelitian*. Alfabeta. Bandung
- Sugiyono, (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan H & D*. CV. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, (2011) *Statistika untuk Penelitian*. Edisi ke-18. Alfabeta. Bandung.
- Suparno, (2007). Pengaruh Motivasi kerja dan Kepemimpinan Situasional kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Pemalang Kabupaten Pemalang.” Tesis Program Studi Manajemen Pendidikan program pascasarjana. Universitas Negeri Semarang.
- Suwarto, (2012), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen Dengan Kepuasan kerja dan motivasi kerja sebagai Mediator (Studi pada Perguruan tinggi Swasta di Jayapura). Universitas Cenderawasih Jayapura.
- Suyatno.,(2005), *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru dan Karyawan di SMP Negeri 3 Ngunt Kabupaten Tulung Agung*.
- Tannenbaum, R. dan W. H. Schmid, 1973, *How to choose Leadership Pattern*, Havvard Business Review.
- Teguh, S., (2006), *Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja PNS di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Probolinggi*.
- Terry, R George, (1999), *Principle of Management*, Seventh edition, Richard D., Irwin, Inc, Homewood Illionis.
- Thoha, M .(1992), *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Suatu pendekatan perilaku. Penerbit Rajawali, Jakarta.
- Timpe, A. Dale, (1999) *Kinerja Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta.
- Tjokroamidjojo, B., 1986, *Pengantar Administrasi Pembangunan*, LP3ES, Jakarta
- Wahyosumidjo, (1987), *Kepemimpinan dan Motivasi*. Ghalia Indah. Jakarta.