

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMASA PANDEMI COVID-19 PADA KOMITE OLAHRAGA NASIONAL INDONESIA KOTA JAMBI

The Effect Of Leadership Style On Employee Performance During The Covid-19 Pandemic On The Indonesian National Sports Committee of Jambi City.

Hario Tamtomo¹, Lusi Angraini², Suprihatin Lestari³

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Jambi

³STAI An-Nadwa Kuala Tungkal

Diterima : 07 Juli 2022 Direvisi: 01 Agustus 2022 Disetujui:12 Agustus 2022

DOI : DOI: <https://doi.org/10.37250/newkiki.v6i2.163>

Abstract

This study aims to determine how the influence of leadership on employee performance at the Indonesian National Sports Committee (KONI) Jambi City during the covid-19 pandemic. It is suspected that the leadership style of the Jambi City Indonesian National Sports Committee (KONI) has a positive and significant effect on employee performance, where during the pandemic, all government and private institutions experienced a crisis of employee performance. The research uses quantitative research methods, while 34 respondents are used on a Likert scale, using the SPSS Version 23 program to produce simple linear regression analysis. The result is a good category leader in carrying out work as a leader or a significant positive effect for employees at the Indonesian National Sports Committee (KONI) Jambi City.

Keywords: Determine of leadership, Employee Performance, KONI Jambi City

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kota Jambi dimasa pandemic covid-19. Diduga gaya kepemimpinan pada Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kota Jambi secara individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dimana saat pandemi disemua lembaga pemerintah maupun swasta mengalami krisis kinerja pegawainya. Penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif, adapun respondennya berjumlah 34 yang digunakan dalam skala likert, menggunakan program SPSS Versi 23 untuk menghasilkan analisis regresi linear sederhana. Hasilnya adalah pimpinan berkatagori baik dalam melaksanakan pekerjaan sebagai pimpinan atau berpengaruh positif yang signifikan bagi pegawai di Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kota Jambi.

Kata kunci: Pengaruh Kepemimpinan, Kinerja Pegawai, KONI Kota Jambi

PENDAHULUAN

Suatu organisasi atau unit usaha baik itu formal ataupun informal, membutuhkan seorang pribadi pemimpin yang dapat memberikan semangat kepada bawahannya untuk

senantiasa produktif sebab semangat keberadaan seorang pemimpin dalam suatu organisasi dirasakan sangat mutlak sekali untuk menjadi panutan bagi para bawahannya (Rivai, 2014). Kepemimpinan seorang manajer yang

dinamis dan efektif merupakan sumber daya yang paling pokok yang sulit dijumpai, oleh karena itu setiap pemimpin harus memahami teori kepemimpinan dengan mengetahui bakat atau potensi yang dimiliki oleh para bawahannya ataupun yang dimiliki oleh dirinya sendiri (Thoha, 2013).

Kepemimpinan (*leadership*) merupakan bagian terpenting dari manajemen, hal ini dikarenakan kepemimpinan merupakan motor penggerak bagi terciptanya optimalisasi faktor-faktor produksi (manusia, modal, mesin maupun metode) dalam sebuah organisasi atau perusahaan (Robbins, 2015).

Pemimpin harus mampu memotivasi bawahannya agar dapat mencapai hasil kerja yang diharapkan. Hal ini karena setiap anggota suatu organisasi adalah unik secara biologis maupun psikologis, dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula. Oleh karena itu tidak dapat dipungkiri bahwa salah satu tugas yang paling sulit yang dihadapi oleh berbagai macam organisasi adalah tugas memotivasi karyawan, agar mereka melaksanakan pekerjaan mereka dan berhasil mencapai standar-standar hasil pekerjaan yang telah ditentukan (Herujito, 2009).

Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) merupakan salah satu organisasi yang bertanggung jawab kepada Pemerintah Daerah Kota Jambi dalam bidang keolahragaan. Dalam Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga, KONI adalah satu-satunya organisasi keolahragaan nasional yang berwenang dan bertanggung jawab mengelola, membina, mengembangkan, dan mengoordinasikan setiap dan seluruh pelaksanaan kegiatan olahraga prestasi setiap anggota di wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia (Peraturan Organisasi KONI No. 04 Tahun 2018).

Dalam organisasi publik, bawahan bekerja selalu tergantung pada pemimpin. Bila pemimpin 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 (Badeni, 2014).

Kepemimpinan pada bidang olahraga yang dilaksanakan oleh KONI Kota Jambi tahun 2021 saat ini diiimpin oleh seorang yang masih muda dan energik. Hal ini merupakan suatu tantangan apakah dapat

mengatur sebuah organisasi publik dalam melaksanakan tugas di KONI Kota Jambi yang memiliki visi dan misinya Mewujudkan olahraga Kota Jambi Berprestasi dan memiliki 34 orang pegawai.

Dari uraian diatas, peneliti akhirnya tertarik untuk mengetahui lebih jauh tentang bagaimana pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kota Jambi? dan seperti apa gaya kepemimpinan dimiliki?

Tujuan yang akan dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut : Untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kota Jambi.

Adapun manfaat dari penelitian ini antara lain : *Pertama*, bagi peneliti dan Akademisi : diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan bagi penulis dan peneliti dalam memahami ilmu manajemen SDM, khususnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di KONI Kota Jambi. Dan berharap ada penelitian berikutnya. *Kedua* bagi praktisi : diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan

masukan bagi lembaga dalam menciptakan kenyamanan dan motivasi dalam bekerja.

LANDASAN TEORI

Indikator Kepemimpinan

Luthans dalam Thoyib (2016) memaparkan bahwa ada beberapa aspek kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin yaitu :

- a. Komunikasi verbal dan reliabilitas, yaitu seorang pemimpin harus memiliki kecakapan komunikasi terutama verbal sehingga dapat menterjemahkan visi dan misi kepada bawahan dan memiliki kemampuan membangun kerja tim atau kelompok.
- b. Pendeklegasian wewenang, yaitu otoritas yang melekat pada seorang pemimpin sehingga dapat menggerakkan organisasi dan tujuan dapat dikerjakan secara bersama-sama.
- c. Pengambilan keputusan, yaitu kemampuan seorang pemimpin dalam mengambil keputusan pada kondisi dan situasi apapun, sesuai dengan peraturan yang berlaku.

- d. Pemecahan masalah, timbulnya permasalahan dalam organisasi dimaksudkan untuk menumbuhkan inovasi dan penyelesaian tugas-tugas, diperlukan sikap pemahaman dan penafsiran yang memadai sehingga masalah-masalah yang timbul biasa diselesaikan.
- e. Motivasi dan mempengaruhi orang lain, yaitu seorang pemimpin diharapkan memiliki motivasi diri kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dan dapat memberi motivasi pada bawahan sehingga organisasi dapat digerakkan untuk mencapai tujuan.

Kinerja

Indikator-indikator dari kinerja pegawai antara lain Handoko (2011), sebagai berikut:

- a. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, yang dipengaruhi oleh kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan yang bersangkutan.
- b. Kesetiaan/Loyalitas adalah kesanggupan untuk menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab,

- yang dibuktikan melalui tingkah laku dan sikap.
- c. Tanggung Jawab adalah kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas kantor yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.
- d. Ketaatan adalah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat tidak menyalahgunakan wewenang profesi pegawai.
- e. Kejujuran adalah sikap seorang pegawai dalam mempertanggung jawabkan segala tindakan pelayanan pegawai yang diberikan kepada masyarakat baik secara teknis maupun administratif.
- f. Kerjasama adalah berkoordinasi dengan sesama rekan atau mitra kerja yang ada baik dengan sesama pegawai maupun dengan lintas sektoral.
- g. Prakarsa adalah suatu tindakan yang diambil oleh pegawai untuk mengembangkan profesi.

Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara atau kesimpulan awal dari sebuah penelitian. Hipotesis yang diajukan dibangun dari beberapa aspek, seperti teori maupun penelitian terdahulu. Berdasarkan uraian-uraian

di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kota Jambi.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini dengan menggunakan metode analisis data kuantitatif, yaitu dengan dibantu aplikasi SPSS 23 yang diperoleh dari kuesioner yang diberikan kepada 34 karyawan KONI Kota Jambi dengan model skala likert. Adapun teknik analisa datanya dengan menggunakan *Regresi Linier Sederhana, Koefisien Korelasi (r) dan t Hitung*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas

Penelitian ini harus dilakukannya uji reliabilitas untuk mengukur konsisten atau tidak kuesioner dalam penelitian yang digunakan untuk mengukur pengaruh tidaknya variabel kepemimpinan (X) dengan variabel kinerja pegawai (Y) pada Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kota Jambi. Sebelum dilakukannya pengujian reliabilitas harus ada dasar pengambilan

keputusan yaitu alpha sebesar 0,60. Variabel yang dianggap reliabel jika nilai variabel tersebut lebih besar dari $> 0,60$ jika lebih kecil maka variabel yang diteliti tidak bisa dikatakan reliabel karena $< 0,60$. Hasil dari pengujian reliabilitas pada variabel penelitian ini sebagai berikut :

Hasil dari uji reliabilitas pada variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat bahwa cronbach's alpha pada variabel ini lebih tinggi dari pada nilai dasar yaitu $0,675 > 0,60$ hasil tersebut membuktikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner variabel (Y) dinyatakan reliable

Uji Koefisien Korelasi

Hasil korelasi di peroleh koefisien korelasi (r_{xy}) kepemimpinan KONI Kota Jambi sebesar 0,632 yang mana $r = 0,632$ atau $0,632 \times 100 = 63,20$ persen (angka korelasi ini memberi arti bahwa kepemimpinan KONI Kota Jambi mempunyai hubungan dengan kinerja pegawai KONI Kota Jambi sebesar 63,20 % atau katagori kuat) berdasarkan besar koefesien korelasi terletak diantara 0,60 -0,799 persen. (Sutrisno, 2004).

Gaya kepemimpinan yang dilakukan dalam KONI tersebut merujuk pada gaya kepemimpinan bebas (*Laissez Faire Leadership*).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berikut hasil penelitian ini adalah mimpin KONI Kota Jambi dalam memberikan pengarahan agar pemimpin setiap divisi saling koordinasi terlebih dahulu dengan staf di jajarannya.

Mekanisme kepemimpinan dengan gaya Kepemimpinan Bebas (*Laissez Faire Leadership*) yang selama ini telah dilakukan, perlu diperbaiki agar Keputusan Pimpinan selalu sejalan dengan sikap bawahan sehingga pegawai membuat laporan kerja sesuai dengan hasil kerja yang ada. Berkaitan dengan kinerja pegawai, sebaiknya dalam bekerja pegawai selalu melaksanakan dan selesai tepat waktu sesuai rencana dan hasilnya baik serta pegawai harus taat terhadap peraturan perusahaan, sehingga pegawai dapat lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan akhirnya pegawai tersebut terus dapat meningkat prestasi kerjanya kedepannya.

Saran : Adapun saran peneliti adalah : Penelitian selanjutnya agar menambah variabel lain yang disertakan pada penelitian ini sehingga diperolah hasil penelitian yang lebih menyeluruh terkait gaya penelitian. Bagi para praktisi dan pemerintah setempat agar

dapat memperhatikan system yang berjalan di lembaga tersebut sehingga saling mendapat manfaat dari kedua belah pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- Anastasia, Tania dan Sutanto. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI KNIFE di Surabaya, Agora, Vol 1, No 3.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur penelitian: Suatu Pendekatan Praktik.* (Edisi Revisi). Jakarta : Rineka Cipta
- Badeni. 2014. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Bandung: Alfabeta
- Blanchard, H, Paul, Herseyand Kenneth. 2006. *Management of Organizational Behavior : Utilizing Human Resources.* 4th Ed. [terjemahan]. Jakarta: Erlangga.
- Cokroaminoto. 2007. *Membangun Kinerja Melalui Motivasi Kerja Karyawan.* Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Darmawan, D. 2013. *Sistem Informasi Manajemen.* Bandung: Rosda.
- Deswita Satria. 2018. Pengaruh BUDaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja

- Pegurus Cabang Olahraga dan Prestasi Atlet KONI Riau. *Jurnal Al-Hikmah*. Vol. 15 No. 2.
- Handoko, Seger. 2011. Stres Pada Masyarakat Surabaya. *Jurnal Insan Media Psikologi* 3 : 61-74. Surabaya : Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
- Hasibuan, Malayu, 2010, Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas, Jakarta: Bumi Aksara.
- Herujito, Yayat M. 2006. Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta: Grasindo.
- I Komang Gede. 2018. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada BPR Se-Kecamatan Sukawati Gianyar. *Jurnal Ilmiah Publikasi. Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kabupaten Subang.* *Jurnal Ilmiah Publikasi*.
- Mahmudi. 2010. Manajemen Kinerja Sektor Publik. Penerbit UPP STIM YKPN: Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Nazir. Moh. 2011. Metode Penelitian. Bogor : Penerbit Ghalia Indonesia.
- Pabundu, Tika. 2008. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Bumi Aksara, Jakarta.
- Peraturan Organisasi KONI No. 04 Tahun 2018. Pembinaan Prestasi Olahraga di Seluruh Cabang Olahraga. Kementerian Negara Pemuda dan Olahraga Republik Indonesia,
- Rahayu Mardikaningsih. 2016. Variabel Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Publikasi*.
- Rivai. Veithzal. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok.
- Robbins, Stephen P. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jilid 6. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Simanjuntak, P.J. 2011. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Lembaga Penerbit Univ. Indonesia, Jakarta.
- Soedjono. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya". *Jurnal Manajemen*. Vol 7 No 1.

- Sri Rahmi. 2014. *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi* Ilustrasi Dibidang Pendidikan, Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Sutrisno Hadi. 2004. *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sudjana. 2013. Metode Statistik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta.
- Sutarto. 2012. *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Tepi Peirisal. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja
- Thoha, Muhammad Miftah. 2013. *Kepemimpinan Dalam Manajemen Suatu Pendekatan Prilaku*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Thoyib, Mohammad. 2016. Peranan Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Barito Berlian Motor Banjarbaru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, Vol 2, No 3.
- Tri Eva Juniangsih Ritonga. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sub. Dolog Wil. IV
- Padangsidimpuan. *Jurnal Ilmiah Online*. Publikasi.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor.3 Tahun 2005. Sistem Keolahragaan Nasional. Citra Umbara : Bandung.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Wirjana, Bernardine R. dan Supardo, Susilo. 2015. *Kepemimpinan, Dasar-dasar dan Pengembangannya*. Yogyakarta : Andi Yamin, Martinis & Maisah. 2010. *Standarisasi kinerja guru*. Jakarta: GP Press.
- UCAPAN TERIMA KASIH**
- Terima kasih pada Bapak Ketua KONI Kota Jambi Bapak M. Kadafi, Beberapa Staf di KONI Kota Jambi, BPS Kota Jambi, Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Jambi dan orang-orang yang terlibat dalam penelitian ini yang tidak dapat penulis sebutkan semua. Terima Kasih.