



# Plagiarism Checker X Originality Report

**Similarity Found: 19%**

Date: Friday, May 13, 2022

Statistics: 694 words Plagiarized / 3609 Total words

Remarks: Low Plagiarism Detected - Your Document needs Optional Improvement.

---

21-30, © Forum Dosen Indonesia, ISSN 2580-5339 eISSN 2620-5718| JURNAL ANALISIS SISTEM PENDIDIKAN TINGGI | 21 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen dan Pegawai STIKes Muhammadiyah Lamongan Abdul Majid1 ABSTRAK Kinerja.pegawai di STIKES.Muhammadiyah semakin menurun, dengan.masalah.tersebut.peneliti ingin 1) mengetahui.gaya kepemimpinan.yang diterapkan.oleh.STIKes.Muhammadiyah.Lamongandan 2) untuk mengetahui pengaruh positif gaya kepemimpinan pada kinerja pegawai Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, populasi penelitian ini adalah 83 staf administrasi dan guru STIKes Muhammadiyah Lamongan. Jumlah sampel yang digunakan adalah 7 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik simple random sampling.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner yang diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) gaya kepemimpinan yang digunakan di STIKes Muhammadiyah Lamongan adalah gaya kepemimpinan demokratis dan 2) gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai di STIKes Muhammadiyah Lamongan.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, kinerja karyawan PENDAHULUAN Kata kepemimpinan umumnya diasosiasikan dengan manajer. Seorang manajer sering disebut sebagai pemimpin yang dapat mengelola sumber daya manusia suatu perusahaan. Akan tetapi untuk melakukan suatu kegiatan dalam suatu organisasi tentunya bukanlah suatu hal yang mudah, karena dalam prosesnya tentunya akan ada hambatan dan hambatan.

Salah satu kendala atau kendala yang terjadi adalah buruknya kinerja sumber daya manusia. Hal ini biasanya disebabkan oleh hubungan antara pimpinan dengan pegawai

yang menyebabkan ketidak senangan pegawai maupun kesenangan pegawai terhadap pekerjaan pada perusahaan/organisasi. Salah sasaran pengelolaan sumber daya manusia pada fungsi manajemen organisasi berkaitan dengan masalah kepemimpinan.

Seseorang yang telah ditunjuk sebagai pemimpin untuk memimpin bawahannya, dialah yang harus menjalankan fungsi organisasi itu sendiri yang menentukan atas berhasil tidaknya suatu perusahaan. Kepemimpinan yang sukses menunjukkan bahwa pengelolaan suatu organisasi atau perusahaan berhasil dilaksanakan dengan sukses juga. 1. Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Muhammadiyah Lamongan, Jalan Raya Plalangan Plosowahyu, Km.3, Wahyu, Plosowahyu, Kec.

Lamongan, Kabupaten Lamongan, Jawa Timur 62218 Indonesia EMail majidstiekhad@gmail.com Submitted : Juli 2019 Accepted : Juli 2019 JAS-PT JURNAL ANA LISIS SISTEM PENDIDIKAN TINGGI ISSN 2580 – 5339 eISSN 2620 – 5718 Volume 3 Nomor 1 JULI 2019 Hal 21 – 30 FORUM DOSEN INDONESIA 22 | JURNAL ANALISIS SISTEM PENDIDIKAN TINGGI | VOL. 3 NO. 1 2019, pp.

21-30 Setiap kemampuan dalam kepemimpinan harus melekat erat pada diri seorang pemimpin, apapun tanggung jawab yang harus diterimanya. Karena tanpa adanya kemampuan memimpin terlebih dalam hal mengelola sumber daya manusia, tidak memungkinkan seseorang pemimpin berhasil dengan baik dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

Menurut Sjafrudin dan Aida (2007 : 137) seorang manajer perlu memiliki kemampuan mengelola pegawai secara efektif, keterampilan manajemen, dan kemampuan memimpin. Selain itu, manajer harus memahami dan menyadari bahwa tantangan terpenting yang dihadapi adalah bagaimana menerapkan ketiga aspek tersebut secara tepat dalam situasi tertentu untuk mencapai hasil optimum berupa mutu sumber daya manusia yang memuaskan.

Sikap dan gaya perilaku pemimpin sangat berpengaruh terhadap organisasi yang dipimpinnya, hal ini dapat berpengaruh terhadap produktivitas organisasi. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda-beda dalam memimpin para bawahannya hal ini diartikan oleh bawahannya sebagai gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pimpinan untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian.

Seorang pemimpin harus memiliki suatu program dan berprilaku secara bersama-sama dengan para pegawainya untuk menggunakan cara atau gaya kepemimpinan tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting sebagai kekuatan

dinamika yang mendorong, memotivasi, dan mengkoordinasikan para pegawai dalam mencapai tujuan.

Salah satu sasaran penting dalam rangka manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah terciptanya kepuasan kerja setiap anggota pegawai yang bersangkutan yang lebih lanjut akan meningkatkan prestasi kerjanya. Sjafrudin dan Aida (2007 : 153) menyatakan manajemen perlu mengelola dan mengetahui kinerja pegawainya, apakah sudah sesuai dengan standar kinerja perusahaan atau tidak.

Dengan mengetahui kinerja perusahaan maka akan lebih mudah untuk mengetahui seberapa efektif dan berhasilnya pengembangan pegawai. Dengan demikian, dapat diketahui faktor-faktor apa yang mempengaruhi kinerja baik ditinjau dari sisi intrinsik maupun ekstrinsik pegawai. Selain itu kinerja dapat diartikan sebagai ukuran keberhasilan dari pegawai.

Kinerja di konsepsikan sebagai perilaku seseorang dalam menetapkan sasaran kerja, pencapaian target sasaran kerja, cara kerja dan sikap pribadi seseorang. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam organisasi untuk berkinerja dengan baik. Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Untuk dapat memiliki kinerja yang tinggi dan baik, seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya harus memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya. Namun kadangkala pimpinan kerap kali memerintah para pegawainya dengan sesuka hati tanpa memperhatikan kondisi pegawai tersebut. Sehingga hal tersebut akan berdampak pada kinerja pegawai yang kurang baik.

Ketidakmampuan pegawai menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab mereka bukan disebabkan karena pegawai tersebut tidak mampu mengerjakan tugas tersebut dengan baik. Namun hal ini dapat terjadi karena pegawai tersebut tidak bisa menyesuaikan gaya kepemimpinan para pemimpinnya sendiri sehingga pegawai tersebut merasa kurang dihargai oleh pimpinan yang ada di perusahaan atau organisasi.

Apabila kinerja pegawai kurang baik maka hal tersebut akan berdampak  
JAS-PT JURNAL ANALISIS SISTEM PENDIDIKAN TINGGI ISSN 2580 – 5339 eISSN 2620 – 5718 Volume 3 Nomor 1 JULI 2019 Hal 21 – 30 FORUM DOSEN INDONESIA VOL. 3 NO. 1 2019, pp. 21-30 | JURNAL ANALISIS SISTEM PENDIDIKAN TINGGI | 23 pada tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh pegawai yang sudah menjadi tanggung jawab mereka.

Oleh karena itu, seorang pemimpin harus mengubah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan kenyamanan bagi pegawai yang bekerja di dalam suatu perusahaan. Dengan mengubah gaya kepemimpinan yang dapat diterima pegawai, maka pegawai dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih baik lagi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal.

Gaya kepemimpinan dapat dikatakan baik jika gaya kepemimpinan tersebut dapat diterapkan oleh seorang pemimpin dengan baik dan dapat diterima oleh pegawai yang ada di perusahaan tersebut sehingga kinerja pegawai tersebut dapat ditingkatkan. Apabila kinerja pegawai dapat dijalankan dengan baik maka hal ini akan berdampak baik pada pencapaian tujuan perusahaan.

Oleh karena itu gaya kepemimpinan sangat berperan penting dan perlu diperhatikan oleh seorang pemimpin. Dengan gaya kepemimpinan yang sesuai maka seorang pemimpin harus dapat berkomunikasi dengan baik dan dapat bekerja sama dalam hal tugas dan tanggung jawab. Tujuan penelitian ini adalah 1) mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh STIKes Muhammadiyah Lamongan dan 2) untuk mengetahui pengaruh positif gaya kepemimpinan pada kinerja pegawai STIKes Muhammadiyah Lamongan. TINJAUAN PUSTAKA Kepemimpinan menurut Amirullah (2015:167) adalah orang yang memiliki wewenang untuk memberi tugas, mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain dengan melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Wirawan (2013 : 352) Teori-teori kepemimpinan paling banyak dibahas oleh para teoritis dan penelitian kepemimpinan adalah teori mengenai gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan sangat penting karena gaya kepemimpinan mencerminkan apa yang dilakukan oleh pimpinan dalam mempengaruhi para pengikutnya untuk merealisasikan misinya. Teori gaya kepemimpinan sering merupakan bagian dari teori kepemimpinan lainnya.

Teori-teori gaya kepemimpinan berdasarkan penelitian diantaranya adalah : 1. Teori Ohio State University Teori ini berdasarkan pada dua dimensi: a. Dimensi consideration (dimensi perhatian terhadap bawahan) adalah tingginya pimpinan bertindak dan berperilaku dengan pola bersahabat dan mendukung, menunjukkan perhatian terhadap bawahannya dan memperhatikan kesejahteraan, indikator perilaku kepemimpinan dalam dimensi ini adalah: Membantu bawahan dalam menyelesaikan tugas; Menyediakan waktu untuk mendengarkan dan mendiskusikan masalah dan keluhan yang dihadapi bawahan; Menerima saran bawahan; Memperlakukan bawahan dengan cara yang sama; dan Memperhatikan kesejahteraan bawahan. b.

Dimensi initiating structure (Perhatian terhadap tugas) adalah tinggi rendahnya pimpinan mendefinisikan dan menstrukturasi dan menentukan peran bawahannya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Indikator perilaku pemimpin dalam dimensi ini adalah: Mengkritik dan marah terhadap JAS-PT JURNAL ANALISIS SISTEM PENDIDIKAN TINGGI ISSN 2580 – 5339 eISSN 2620 – 5718 Volume 3 Nomor 1 JULI 2019 Hal 21 – 30 FORUM DOSEN INDONESIA 24 | JURNAL ANALISIS SISTEM PENDIDIKAN TINGGI | VOL. 3 NO. 1 2019, pp.

21-30 bawahan yang malas dan tidak efisien; Menetapkan tugas kepada bawahan secara rinci; Mengingatkan bawahan untuk mengikuti standar prosedur kerja dan standar kinerja; Tentukan keluaran sasaran; 2. Teori Universitas Michigan a. Perilaku berorientasi tugas. Manajer yang efektif melakukan pekerjaan yang berbeda dari bawahan mereka.

Mereka fokus pada fungsi tugas-perilaku seperti perencanaan, penjadwalan, koordinasi kegiatan bawahan, menyediakan sumber daya yang dibutuhkan, dan memberikan dukungan teknis kepada bawahan. b. Perilaku relasional Manajer gaya ini lebih menyukai hubungan antarmanusia. Mereka sopan dan percaya diri mendukung bawahan dan mencoba memahami masalah yang dihadapi bawahan Theo (Robis 2006: 260 di Internet), ada lima indikator atau kriteria untuk mengukur kinerja individu staf, yaitu: 1. Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai. 2. Kuantitas. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah sirkulasi aktivitas yang diselesaikan. 3. Ketepatan waktu.

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. 4. Efektifitas. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya. 5. Kemandirian.

Kemandirian merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerja pada komitmen kerjanya. Hal ini merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan insting dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor METODOLOGI PENELITIAN Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, menurut Arikunto (2002:11), penelitian kuantitatif memiliki kejelasan unsur yang dirinci sejak awal, langkah penelitian yang sistematis menggunakan sampel

yang hasil penelitiannya diberlakukan untuk populasi, memil iki hipotesis jika perlu, memiliki disain jelas dengan langkah- langkah penelitian dan hasil yang diharapkan, memerlukan pengumpulan data yang dapat mewakili serta ada analisis data yang dilakukan setelah semua data terkumpul.

Penelitian ini dilakukan di STIKes Muhammadiyah Lamongan, pengambilan data dilakukan pada Bulan Juni s/d Oktober 2018. Dengan jumlah sampel 74 orang pegawai STIKes Muhammadiyah Lamongan Instrumen data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan analisis data dengan menggunakan deskriptif dan analisis regresi linier sederhana.

JAS-PT JURNAL ANALISIS SISTEM PENDIDIKAN TINGGI ISSN 2580 – 5339 eISSN 2620 – 5718 Volume 3 Nomor 1 JULI 2019 Hal 21 – 30 FORUM DOSEN INDONESIA A VOL. 3 NO. 1 2019, pp. 21-30 | JURNAL ANALISIS SISTEM PENDIDIKAN TINGGI | 25 HASIL DAN PEMBAHASAN Validitas dan Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan Hasil Uji validitas dan reliabilitas terhadap pertanyaan pada variable Gaya kepemimpinan dapat dilihat pada tabel 1 Tabel 1 Analisis Validitas dan Reliabilitas Gaya Kepemimpinan No Kuesioner r hitung r table Keterangan 1 q1 0.227 0.531 Valid 2 q2 0.227 0.659 Valid 3 q3 0.227 0.755 Valid 4 q4 0.227 0.707 Valid 5 q5 0.227 0.744 Valid 6 q6 0.227 0.637 Valid 7 q7 0.227 0.630 Valid 8 q8 0.227 0.629 Valid Reliability Statistics : Cronbach's Alpha 0 .816 Sumber : Data primer diolah Tabel 1 tersebut di atas menunjukkan bahwa ke delapan butir pernyataan yang terdapat pada variabel Gaya Kepemimpinan , koefisien korelasi > 0.227, dan nilai pada Cronba's > 0.60.

Dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang terdapat pada variable Gaya kepemimpinan sudah valid dan reliabel dan dapat memenuhi syarat pada uji validitas dan reliabilitas. Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai Hasil Uji validitas dan realibitas terhadap pertanyaan pada variable Kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 2 dibawah ini Tabel 2 Analisis Validitas dan Reliabilitas Kinerja Pegawai No Kuesioner r hitung r table Keterangan 1 q1 0.227 0.488 Valid 2 q2 0.227 0.778 Valid 3 q3 0.227 0.651 Valid 4 q4 0.227 0.516 Valid 5 q5 0.227 0.693 Valid 6 q6 0.227 0.781 Valid 7 q7 0.227 0.635 Valid 8 q8 0.227 0.793 Valid Reliability Statistics : Cronbach's Alpha 0 .81 4 Sumber : Data primer diolah Tabel 2 tersebut diatas menunjukkan bahwa ke delapan butir pernyataan yang terdapat pada varibel Kinerja Pegawai , koefisien korelasi > 0.227, dan nilai pada Cron ba's Alpha > 0.60.

Dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang terdapat pada variable kinerja pegawai sudah valid dan reliabel dan dapat memenuhi syarat pada uji validitas dan reliabilitas. Analisis Tanggapan Responden Terhadap Setiap Pernyataan Pada Gaya Kepemimpinan Untuk mengetahui gaya kepemimpinan seperti apa yang diterapkan di STIKes

Muhammadiyah Lamongan, maka ditampilkan hasil kuesioner gaya kepemimpinan atas hasil jawaban pada 60 responden dari 8 pernyataan.

Dalam penelitian ini untuk mencari rata-rata dari setiap jawaban responden guna untuk memudahkan menilai dari JAS-PT JURNAL ANALISIS SISTEM PENDIDIKAN TINGGI ISSN 2580 – 5339 eISSN 2620 – 5718 Volume 3 Nomor 1 JULI 2019 Hal 21 – 30 FORUM DOSEN INDONESIA 26 | JURNAL ANALISIS SISTEM PENDIDIKAN TINGGI | VOL. 3 NO. 1 2019, pp. 21-30 rata-rata tersebut, maka dapat menggunakan interval untuk menentukan panjang kelas, dengan rumus sebagai berikut Sudjana (2001:79): Dimana  $P = \frac{\text{Panjang kelas interval } R}{\text{Data terbesar} - \text{data terkecil}}$  Banyaknya kelas = 5 Maka interval dari kriteria penilaian rata-rata dapat diinterpretasikan sebagai berikut: Tidak Demokratis : 1,00 – 1,79 Kurang Demokratis : 1,80 – 2,59 Cukup Demokratis : 2,60 – 3,39 Demokratis : 3,40 – 4,19 Sangat Demokratis : 4,20 – 5,00 Tabel 3 Tanggapan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan STIKES Muhammadiyah Lamongan No Pernyataan SS S N TS STS Rata-rata 1 Pernyataan 1 18 50 3 3 4,12 2 Pernyataan 2 14 44 13 3 3,05 3 Pernyataan 3 7 39 23 5 3,64 4 Pernyataan 4 6 42 21 5 3,66 5 Pernyataan 5 5 29 27 13 3,35 6 Pernyataan 6 2 39 28 5 3,51 7 Pernyataan 7 3 31 28 12 3,33 8 Pernyataan 8 5 29 26 14 3,33 Total 27,99 Rata Rata 3,49 Sumber : Data primer diolah Berdasarkan pada tabel 3, dapat diketahui tanggapan responden mengenai pernyataan gaya kepemimpinan pada STIKes Muhammadiyah Lamongan dapat dikatakan baik, Hal ini dapat dilihat dari pernyataan pada tabel di atas nilai terendah terdapat pada pernyataan 2 dengan nilai rata-rata 3,05. Sedangkan nilai tertinggi terdapat pada pernyataan 1 dengan nilai rata-rata sama 4,12.

Dengan demikian rata-rata keseluruhan dari 8 pernyataan yaitu 3,49 yang berada pada interval 3,40 4,19, sehingga keputusan tersebut dapat ketahu bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh STIKes Muhammadiyah Lamongan adalah gaya kepemimpinan demokratis. Analisis tanggapan responden terhadap setiap pernyataan pada kinerja pegawai Dalam penelitian ini untuk mencari rata-rata dari setiap jawaban responden guna untuk memudahkan menilai dari rata-rata tersebut, maka dapat menggunakan interval untuk menentukan panjang kelas Sudjana (2001:79): Banyaknya kelas = 5 JAS-PT JURNAL ANALISIS SISTEM PENDIDIKAN TINGGI ISSN 2580 – 5339 eISSN 2620 – 5718 Volume 3 Nomor 1 JULI 2019 Hal 21 – 30 FORUM DOSEN INDONESIA VOL. 3 NO. 1 2019, pp.

21-30 | JURNAL ANALISIS SISTEM PENDIDIKAN TINGGI | 27 Maka interval dari kriteria penilaian rata-rata dapat diinterpretasikan sebagai berikut: Sangat rendah : 1,00 – 1,79 Rendah : 1,80 – 2,59 Cukup : 2,60 – 3,39 Tinggi : 3,40 – 4,19 Sangat Tinggi : 4,20 – 5,00 Tabel 4 Analisis tanggapan responden mengenai Kinerja pegawai STIKes Muhammadiyah Lamongan No Pernyataan SS S N TS STS Rata-rata 1 Pernyataan 1 9 31

29 5 0 3,59 2 Pernyataan 2 19 52 3 0 0 4,21 3 Pernyataan 3 15 44 14 1 0 3,98 4  
Pernyataan 4 5 37 30 2 0 3,60 5 Pernyataan 5 5 35 29 5 0 3,54 6 Pernyataan 6 5 47 21 1 0  
3,75 7 Pernyataan 7 11 44 14 5 0 3,82 8 Pernyataan 8 14 42 11 7 0 3,85 Total 30,34 Rata  
Rata 3,79 Sumber : Data primer diolah Berdasarkan pada tabel 4, dapat diketahui  
tanggapan responden mengenai pernyataan kinerja pegawai pada STIKes  
Muhammadiyah Lamongan dapat dikatakan baik, Hal ini dapat dilihat dari pernyataan  
pada tabel di atas nilai terendah terdapat pada pernyataan 5 dengan nilai rata-rata 3,54.

Sedangkan nilai tertinggi terdapat pada pernyataan 2 dengan nilai rata-rata yang sama  
4,21. Dengan demikian rata-rata keseluruhan dari 8 pernyataan yaitu 3,79 yang berada  
pada interval 3,40 4,19, sehingga keputusan tersebut dapat ketahu bahwa kinerja  
pegawai STIKes Muhammadiyah Lamongan adalah Tinggi. Hasil Uji Regresi Tabel 5  
Hasiil uji t Model Unstandardized Coeff. Standardized Coeff t Sig. B Std.

Error Beta 1 (Constant) 19.698 2.601 7.574 .000 Gaya Kepemimpinan .369 .089 .439 4.146  
.000 Sumber : Data pri mer diolah Berdasarkan Tabel 5 diatas dengan menggunakan  
tingkat kepercayaan (confidence interval) 95% kepemimpinan memiliki nilai thitung  
(4.146) > nilai ttabel (1,99), maka keputusannya adalah menerima Ha dan H0 ditolak.

Hal ini berarti variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja  
Pegawaia di STIKes Muhammadiyah Lamongan Berdasarkan hasil olah data, variabel  
gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang  
dibuktikan dengan t hitung = (4,146) > t hitung (1,99). Hal tersebut membuktikan  
bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai STIKes Muhammadiyah  
Lamongan.

JAS-PT JURNAL ANALISIS SISTEM PENDIDIKAN TINGGI ISSN 2580 – 5339 eISSN 2620 –  
5718 Volume 3 Nomor 1 JULI 2019 Hal 21 – 30 FORUM DOSEN INDONESIA 28 | JURNAL  
ANALISIS SISTEM PENDIDIKAN TINGGI | VOL. 3 NO. 1 2019, pp. 21-30 Hasil penelitian  
menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di STIKes Muhammadiyah  
Lamongan adalah gaya kepemimpinan demokratis.

Dalam uji hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan  
signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut menjelaskan bahwa semakin  
demokratis gaya kepemimpinan yang diterapkan maka akan semakin tinggi kinerja  
pegawai. Gaya kepemimpinan tersebut memiliki perilaku senang menerima saran,  
pendapat dan kritikan dari bawahan.

Gaya kepemimpinan yang perlu dipertahankan terutama pada aspek melibatkan  
pegawai dalam hal pengambilan keputusan dan perlu meningkatkan aspek di mana



PENDIDIKAN TINGGI ISSN 2580 – 5339 eISSN 2620 – 5718 Volume 3 Nomor 1 JULI 2019  
Hal 21 – 30 FORUM DOSEN INDONESIA VOL. 3 NO. 1 2019, pp.

21-30 | JURNAL ANALISIS SISTEM PENDIDIKAN TINGGI | 29 tugas-tugas tersebut akan rata-rata item yang tinggi ini perlu terus dipertahankan dan ditingkatkan sehingga tujuan-tujuan STIKes Muhammadiyah Lamongan dapat tercapai.  
DAFTAR PUSTAKA Amirullah. 2015. Pengantar Manajemen. Jakarta. Penerbit: Mitra Wacana Media. Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung. Penerbit: PT. Refika Aditama. Erni Tisnawati dan Kurniawan Saefullah. 2014. Pengantar Manajemen. Jakarta.

Penerbit : PRENADAMEDIA GROUP. Ghazali, imam. 2011. Aplikasi Analisis Multi Variat dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit di Universitas Diponegoro. M. Manullang dan Marhot Amh Manullang. 2004. Manajemen Personalia. Yogyakarta. Penerbit : Badjah Mada University Press. Marwansyah. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. Penerbit : Alfabeta Sedarmayati dan Syarifudin Hidayat. 2011. Metodologi Penelitian. Bandung. Penerbit : CV. Mandar Jaya.

Sjafri Mangkuprawira dan Aida Vitayala Hubeis. 2007. Manajemen Mutu Sumber Data Manusia. Ciawi Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia. Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Manajemen. Bandung. Penerbit: CV Alfabeta. Sugiyono. 2012. Metode penelitian kuantitatif kualitatif. Bandung. Penerbit: CV Alfabeta. Sunyoto, Danang. 2011. Metode Penelitian Ekonomi. Yogyakarta. Penerbit: CAPS Raymond A. Noe, John R. Hollenback, Barry Gerhart dan Patrick M. Wright. 2014.

Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing. Jakarta. Salemba Empat. R. Wayne Mondy. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Penerbit : Erlangga  
JAS-PT JURNAL ANALISIS SISTEM PENDIDIKAN TINGGI ISSN 2580 – 5339 eISSN 2620 – 5718 Volume 3 Nomor 1 JULI 2019 Hal 21 – 30 FORUM DOSEN INDONESIA 30 | JURNAL ANALISIS SISTEM PENDIDIKAN TINGGI | VOL. 3 NO. 1 2019, pp.

21-30 JAS-PT JURNAL ANALISIS SISTEM PENDIDIKAN TINGGI ISSN 2580 – 5339 eISSN 2620 – 5718 Volume 3 Nomor 1 JULI 2019 Hal 21 – 30 FORUM DOSEN INDONESIA

#### INTERNET SOURCES:

<1% -

[http://repository.unhas.ac.id/id/eprint/10905/2/K011171312\\_skripsi%20bab%201-2.pdf](http://repository.unhas.ac.id/id/eprint/10905/2/K011171312_skripsi%20bab%201-2.pdf)

2% - <https://core.ac.uk/download/pdf/234596743.pdf>

<1% - [https://repository.usd.ac.id/6232/2/122214070\\_full.pdf](https://repository.usd.ac.id/6232/2/122214070_full.pdf)

<1% -

<https://www.researchgate.net/journal/JAS-PT-Jurnal-Analisis-Sistem-Pendidikan-Tinggi-Indonesia-2580-5339>

<1% - <http://e-journal.polnes.ac.id/index.php/eksis/article/download/269/281>

<1% -

[https://www.researchgate.net/publication/342781956\\_PENGARUH\\_GAYA\\_KEPEMIMPINAN\\_DEMOKRATIK\\_BUDAYA\\_ORGANISASI\\_DAN\\_KEPUASAN\\_KERJA\\_TERHADAP\\_KINERJA\\_KARYAWAN](https://www.researchgate.net/publication/342781956_PENGARUH_GAYA_KEPEMIMPINAN_DEMOKRATIK_BUDAYA_ORGANISASI_DAN_KEPUASAN_KERJA_TERHADAP_KINERJA_KARYAWAN)

<1% -

<https://123dok.com/document/qmjrnxwq-pengaruh-gaya-kepemimpinan-terhadap-kinerja-karyawan.html>

<1% -

[https://www.researchgate.net/publication/318964499\\_STRATEGI\\_PENINGKATAN\\_KINERJA\\_SUMBER\\_DAYA\\_MANUSIA\\_PADA\\_PERUSAHAAN\\_KONSTRUKSI\\_PT\\_JAYA\\_KUSUMA\\_SARANA\\_BALI\\_MELALUI\\_PENDEKATAN\\_BUDAYA\\_ORGANISASI](https://www.researchgate.net/publication/318964499_STRATEGI_PENINGKATAN_KINERJA_SUMBER_DAYA_MANUSIA_PADA_PERUSAHAAN_KONSTRUKSI_PT_JAYA_KUSUMA_SARANA_BALI_MELALUI_PENDEKATAN_BUDAYA_ORGANISASI)

<1% - <https://www.neliti.com/journals/jas-pt>

<1% - <https://aseepsolehudin.blogspot.com/2011/12/wewenang-dan-delegasi.html>

<1% -

<https://www.daya.id/usaha/artikel-daya/sumber-daya-manusia/kenali-metode-metode-evaluasi-kinerja-untuk-kemajuan-usaha>

1% -

<http://herususilofia.lecture.ub.ac.id/files/2015/03/Manajemen-Penilaian-Kerja-dan-Memaksimalkan-Kinerja.pdf>

<1% -

[https://www.researchgate.net/publication/313850265\\_KINERJA\\_APARATUR\\_SIPIL\\_NEGARA\\_ASN\\_PEMERINTAH\\_KOTA\\_MATARAM](https://www.researchgate.net/publication/313850265_KINERJA_APARATUR_SIPIL_NEGARA_ASN_PEMERINTAH_KOTA_MATARAM)

<1% -

[https://www.researchgate.net/publication/322060816\\_Teknikal\\_Sumber\\_Daya\\_Manusia\\_Strategik\\_Sebuah\\_Pengukuran\\_Kinerja](https://www.researchgate.net/publication/322060816_Teknikal_Sumber_Daya_Manusia_Strategik_Sebuah_Pengukuran_Kinerja)

1% - <https://jurnal-lp2m.um naw.ac.id/index.php/JP2SH/article/download/473/430/>

<1% -

<https://123dok.com/document/zgd8947z-dilema-peran-ganda-dosen-perempuan-selama-pandemi-indonesia.html>

1% -

[https://www.academia.edu/49965453/Kajian\\_Minat\\_Studi\\_Lanjut\\_Siswa\\_SMA\\_SMK\\_Kota\\_Bogor\\_ke\\_Perguruan\\_Tinggi](https://www.academia.edu/49965453/Kajian_Minat_Studi_Lanjut_Siswa_SMA_SMK_Kota_Bogor_ke_Perguruan_Tinggi)

<1% - <https://ajaib.co.id/ini-cara-menentukan-tujuan-perusahaan-visi-dan-misi/>

1% - <http://eprints.unpal.ac.id/id/eprint/56/1/19110081%20SYARIFUL%20FADIL.pdf>

<1% - <http://repository.uinbanten.ac.id/1683/3/BAB%201%20-5.pdf>

<1% -

<https://www.coursehero.com/file/123874444/T11-PMANAJEMEN-20200102122-SITI-AIN-UN-NIKMAHpdf/>  
<1% - <https://ojs.unm.ac.id/administrare/article/download/1233/366>  
1% -  
<https://id.berita.yahoo.com/5-fungsi-fungsi-manajemen-pengertian-030030500.html>  
<1% -  
[https://www.researchgate.net/publication/343653098\\_PENGARUH\\_PENGEMBANGAN\\_KARIR\\_DAN\\_MOTIVASI\\_KERJA\\_TERHADAP\\_KINERJA\\_KARYAWAN\\_PT\\_WISC\\_INDONESIA](https://www.researchgate.net/publication/343653098_PENGARUH_PENGEMBANGAN_KARIR_DAN_MOTIVASI_KERJA_TERHADAP_KINERJA_KARYAWAN_PT_WISC_INDONESIA)  
1% -  
<https://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-indikator-faktor-mempengaruhi-kinerja.html>  
1% - <http://eprints.kwikkiangie.ac.id/1827/3/25169011%20-%20bab%202.pdf>  
<1% - <https://ascarya.or.id/cara-menganalisis-data-kualitatif/>  
<1% -  
<https://digilib.uns.ac.id/dokumen/download/12782/MjczMzU=/Hubungan-antara-persepsi-penerapan-metode-bimbingan-klinik-dengan-tingkat-kepuasan-mahasiswa-dalam-pengalaman-belajar-klinik-di-rsud-Dr-Soegiri-Lamongan-abstrak.pdf>  
<1% -  
<http://pts-stikescirebon.ac.id/wp-content/uploads/2019/04/Jurnal-isi-juni-18-.....doc>  
<1% - <https://123dok.com/article/uji-reliabilitas-uji-instrumen-penelitian.zkw43wve>  
<1% -  
<https://adoc.pub/pengaruh-total-quality-management-dan-just-in-time-terhadap-.html>  
<1% -  
<https://123dok.com/article/uji-kualitas-data-hasil-penelitian-hasil-penelitian-pembahasan.zg67d38q>  
<1% - <https://journal.ubm.ac.id/index.php/psibernetika/article/view/2903>  
<1% -  
<https://123dok.com/article/uji-reliabilitas-hasil-uji-validitas-dan-reliabilitas.zlg4le3l>  
<1% - <https://jurnal.syntaxliterate.co.id/index.php/syntax-literate/article/view/1561/1525>  
<1% -  
[https://www.researchgate.net/publication/331065406\\_PENGEMBANGAN\\_TES\\_DIAGNOSTIK\\_MATA\\_PELAJARAN\\_IPA\\_SMP](https://www.researchgate.net/publication/331065406_PENGEMBANGAN_TES_DIAGNOSTIK_MATA_PELAJARAN_IPA_SMP)  
1% - <https://www.jurnalekonomi.unisla.ac.id/index.php/ekbis/article/download/699/530>  
<1% - <http://eprints.unpam.ac.id/7459/4/BAB%20III.pdf>  
<1% - <https://slidetodoc.com/statistik-bisnis-buku-acuan-1-anderson-sweeney-and/>  
<1% -  
<https://123dok.com/document/zllxlxlz-pendahuluan-adalah-bimbingan-pimpinan-pendidik-terhadap-perkembangan-jasmani.html>  
<1% -  
<https://id.scribd.com/doc/227385370/Kumpulan-Makalah-Pkmp-Pimnas-Xix-2006-Umm>

-Malang

<1% - <http://repository.stikeswiramedika.ac.id/15/2/Literature%20Review.doc>

<1% - <http://blog.binadarma.ac.id/wiwinagustian/?p=253>

<1% -

<https://adoc.pub/pengembangan-perangkat-penilaian-kinerja-peserta-didik-pada-.html>

<1% -

<https://text-id.123dok.com/document/z1dlv78z-pengaruh-penilaian-kinerja-terhadap-di-siplin-kerja-pegawai-pada-sub-bagian-kepegawaian-dan-umum-di-dinas-pendidikan-provinsi-jawa-barat.html>

<1% - <https://adoc.pub/analisis-pengaruh-locus-of-control.html>

<1% -

[https://www.academia.edu/8299633/Teknik\\_Analisis\\_Data\\_Kuantatif\\_dan\\_Penarikan\\_Kesimpulan](https://www.academia.edu/8299633/Teknik_Analisis_Data_Kuantatif_dan_Penarikan_Kesimpulan)

<1% - <https://www.edutafsi.com/2015/05/pembahasan-contoh-soal-nilai-rata-rata.html>

<1% - <https://tanya-tanya.com/rangkuman-contoh-soal-pembahasan-statistika/>

<1% - <https://ojs.unm.ac.id/economix/article/viewFile/14269/8385>

<1% -

[https://www.academia.edu/73230170/Pengaruh\\_Gaya\\_Kepemimpinan\\_Kepala\\_Sekolah\\_dan\\_Motivasi\\_Kerja\\_terhadap\\_Kinerja\\_Guru\\_di\\_Sekolah\\_Menengah\\_Atas\\_Negeri](https://www.academia.edu/73230170/Pengaruh_Gaya_Kepemimpinan_Kepala_Sekolah_dan_Motivasi_Kerja_terhadap_Kinerja_Guru_di_Sekolah_Menengah_Atas_Negeri)

<1% -

<http://pasca.um.ac.id/wp-content/uploads/2010/01/2-kumpul-abstrak-MPD-S2-1.doc>

<1% -

<https://digilib.uns.ac.id/dokumen/download/81014/NDM5MTU1/Pengaruh-Persepsi-Pegawai-Tentang-Gaya-Kepemimpinan-Motivasi-Kerja-Dan-Disiplin-Kerja-Terhadap-Kinerja-Pegawai-Kejaksanaan-Tinggi-Jawa-Barat-abstrak.pdf>

<1% - <https://www.e-jurnal.com/2013/09/gaya-kepemimpinan-kontinum.html>

<1% -

<https://s2ppuns12.wordpress.com/2012/01/11/evaluasi-kinerja-dan-disiplin-pegawai/>

1% - <https://lib.ui.ac.id/file?file=digital/135020-SK%200102010%20Kir%20h%20-%20Hubungan%20antara%20-%20Literatur.pdf>

<1% - <https://tirsem.wordpress.com/2014/10/07/uji-coba-perdana/>

<1% -

[https://www.academia.edu/38030728/MAKALAH\\_SISTEM\\_MUSKULOSKELETAL\\_II\\_KONSEP\\_ASUHAN KEPERAWATAN\\_ARTRITIS\\_](https://www.academia.edu/38030728/MAKALAH_SISTEM_MUSKULOSKELETAL_II_KONSEP_ASUHAN KEPERAWATAN_ARTRITIS_)

<1% -

<https://zahiraccounting.com/id/blog/cara-mengatasi-pegawai-agar-mau-disiplin-bekerja/>

<1% -

<https://docobook.com/pengaruh-kepemimpinan-transformasional-budaya-organisasi-d>

an.html

<1% - <http://journal.stiei-kayutangi-bjm.ac.id/index.php/jibk/article/view/379>

<1% - [http://eprints.ums.ac.id/30329/10/DAFTAR\\_PUSTAKA.pdf](http://eprints.ums.ac.id/30329/10/DAFTAR_PUSTAKA.pdf)

<1% -

[https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/3255/12/UNIKOM\\_DILA%20AGUSTIN\\_14.DAFTAR%20PUSTAKA.pdf](https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/3255/12/UNIKOM_DILA%20AGUSTIN_14.DAFTAR%20PUSTAKA.pdf)

<1% -

[https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/2262/12/UNIKOM\\_TSANIYA%20AGUSTA\\_18.DAFTAR%20PUSTAKA.pdf](https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/2262/12/UNIKOM_TSANIYA%20AGUSTA_18.DAFTAR%20PUSTAKA.pdf)

<1% - [http://repository.uir.ac.id/3225/10/daftar\\_pustaka.pdf](http://repository.uir.ac.id/3225/10/daftar_pustaka.pdf)

<1% -

<https://123dok.com/document/z3jmv9y-mengukur-pengetahuan-investasi-mahasiswa-pengembangan-galeri-investasi-perguruan.html>

<1% -

<https://123dok.com/document/y900jdwy-penyelesaian-tugas-akhir-mahasiswa.html>