



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN STRUKTUR ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Awiskarni¹⁾, Ahmad Arifin²⁾

Email: ahmad@gmail.com (correspondent author)

Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia¹⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia¹²⁾

Info ArtikelDiserahkan Juni 2021
Diterima Juli 2021
Diterbitkan Sept 2021**Kata Kunci:**Struktur organisasi,
Kinerja Pegawai**Abstract:***Organizational
structure,
Employee
Performance***Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan struktur organisasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Provinsi Kepulauan Riau. Sampel dalam penelitian ini adalah 34 PNS dengan menggunakan teknik sampling sensus. Data diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner. Analisis data dengan menggunakan regresi berganda berbantuan software SPSS untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan dan struktur organisasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, dan struktur organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, gaya kepemimpinan dan struktur organisasi secara bersama berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Abstract

This study aims to see and analyze the effects of leadership style and organizational structure on the performance of Civil Servants (PNS) Riau Islands Province. The sample in this study was 34 civil servants using purposive sampling technique. Data was obtained by distributing questionnaires. Data analysis using multiple regression assisted by SPSS software to test whether there is a significant influence of leadership style and organizational structure on employee performance. The results of this study indicate that leadership style does partially affect employee performance, and organizational structure has a significant effect on employee performance. Furthermore, leadership style and organizational structure have a significant simultaneous effect on employee performance.

Alamat Korespondensi:

Gedung Program Pascasarjana

Universitas Riau Kepulauan

E-mail: jurnal.mob@gmail.com

PENDAHULUAN

Badan Pusat Statistik Provinsi Kepulauan Riau berdiri pada tahun 2006, yang merupakan pemekaran dari BPS Provinsi Riau. Pada awal berdirinya BPS Provinsi Kepulauan Riau terdiri dari enam wilayah kabupaten dan Kota, yaitu Kabupaten Karimun, Kabupaten Bintan, Kabupaten Natuna, Kabupaten Lingga, Kota Batam dan Kota Tanjungpinang. Pada Tahun 2011 terjadi pemekaran wilayah pada Kabupaten Natuna sehingga bertambah satu kabupaten yaitu Kabupaten Kepulauan Anambas. BPS Kepulauan Riau sebagai organisasi yang terbilang baru sangat memerlukan sumber daya manusia yang handal. Untuk itu, gaya kepemimpinan dan struktur organisasi perlu menjadi perhatian agar tercapainya kinerja pegawai yang sesuai dengan visi misi organisasi. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia yang handal memerlukan pengelolaan yang baik. Oleh karena itu, untuk mewujudkan kinerja pegawai yang kondusif, diperlukan struktur organisasi yang sesuai sehingga tujuan organisasi tercapai (Taufik, 2017).

Kinerja pegawai memiliki peranan yang sangat esensial dalam organisasi, Kusumayanti, dkk (2020) berpendapat bahwa kinerja pegawai merupakan hasil akhir dari proses kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Kinerja merupakan hasil yang diperoleh suatu organisasi selama satu periode waktu (Fahmi, 2013). Simamora (2015) menyatakan bahwa kinerja merupakan pencapaian persyaratan suatu pekerjaan yang tercermin dalam suatu keluaran yang dihasilkan, dengan demikian kinerja mengukur apakah rencana kerja organisasi sudah terlaksana dengan baik. Menurut Kasmir (2016), faktor faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya gaya kepemimpinan, motivasi, pengetahuan, kemampuan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja. Taufik (2017) menemukan bahwa adanya pengaruh struktur organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Di samping itu, Juniarti (2019) menemukan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang dominan dibandingkan struktur organisasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa struktur organisasi termasuk faktor yang ikut mempengaruhi kinerja.

Gaya kepemimpinan merupakan perwujudan sikap dari seorang pemimpin yang berkaitan kemampuannya dalam memimpin, Mullins (2017). Nawawi (2011) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi sikap dan perilaku bawahannya. Thoha (2017) mendefinisikan gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain. Kepemimpinan sebagai fungsi dari pemimpin untuk mempengaruhi anggotanya, juga mengukur strategi pimpinan organisasi dalam berpikir dan berbuat untuk kemajuan organisasi. Anderson, dkk (2014) mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan dan manajemen puncak untuk membangun, mempraktekkan serta memimpin suatu visi jangka panjang bagi suatu organisasi. Kepemimpinan didefinisikan dengan berbagai cara yang berbeda oleh berbagai orang yang berbeda (Handoko, 2011). Gaya kepemimpinan adalah cara atau gaya seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2011). Ulbert Silalahi (2012) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan adalah aktifitas mempengaruhi perilaku orang lain baik secara individu maupun kelompok agar melakukan aktivitas dalam usaha mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Gaya kepemimpinan merupakan perilaku yang ditunjukkan pemimpin kepada bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Struktur organisasi merupakan kerangka kerja organisasi untuk membagi tugas-tugas atau pekerjaan (Robbins & Coulter, 2017). Struktur organisasi juga didefinisikan oleh Gibson, dkk (2012) sebagai pola formal mengelompokkan orang dan pekerjaan. Selanjutnya, struktur organisasi merupakan pembagian kerja yang jelas dan koordinasi tugas, juga mengukur apakah struktur organisasi sesuai atau tidak dengan kebutuhan untuk mencapai

visi, misi dan strategi organisasi. Struktur organisasi adalah rantai perintah yang digambarkan secara grafis dengan menggunakan bagan organisasi (Robbin, 2013). Lebih lanjut, Robbins (2015) berpendapat bahwa struktur organisasi menetapkan bagaimana tugas akan dibagi, siapa melapor kepada siapa, mekanisme koordinasi yang formal serta pola interaksi yang akan diikuti. Dalam organisasi pemerintahan, prosedur merupakan sesuatu rangkaian tindakan yang ditetapkan lebih dulu, yang harus dilalui untuk mengerjakan sesuatu tugas. Dengan demikian, struktur organisasi membantu manajemen untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan keterkaitan antara gaya kepemimpinan, struktur organisasi dan kinerja maka penelitian ini menguji lebih lanjut mengenai hubungan ketiga variabel tersebut, apakah terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan dan struktur organisasi terhadap kinerja pegawai.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai? Apakah Struktur Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai? Apakah Gaya Kepemimpinan dan Struktur Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut: Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai, Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Struktur Organisasi terhadap Kinerja Pegawai, Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Struktur Organisasi secara bersamaan terhadap Kinerja Pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah keseluruhan aktifitas atau tindakan untuk mempengaruhi serta menggiatkan orang-orang dalam usaha bersama untuk mencapai tujuan (Terry, 2016). Kepemimpinan juga merupakan kemampuan mempengaruhi perilaku manusia dan kemampuan untuk mengendalikan orang-orang dalam organisasi agar perilaku mereka sesuai dengan perilaku yang diinginkan oleh pimpinan (Herujito, 2014).

Struktur organisasi

Struktur organisasi merupakan spesifikasi pembagian kerja dan menunjukkan aktivitas yang dihubungkan sampai batas tertentu (Suranto, 2015). Struktur organisasi pada dasarnya adalah pembagian wewenang dan tanggungjawab dari unsur organisasi (Taufik, 2017).

Metode Penelitian

Rancangan Penelitian

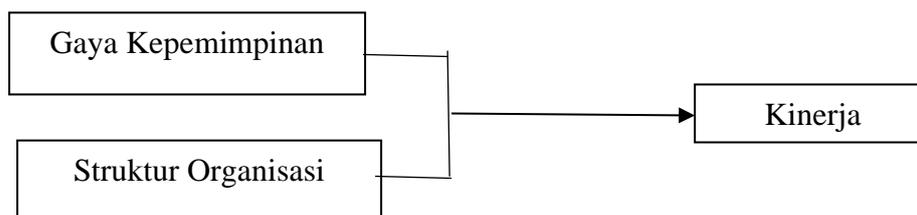
Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan-kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Penelitian ini termasuk pada penelitian *asosiatif* hubungan yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala penelitian (Sugiyono, 2006). Penelitian ini bersifat *eksplanatory*, yaitu tipe penelitian yang menjelaskan antara variabel-variabel yang ada yaitu variabel gaya kepemimpinan, struktur organisasi dan variabel kinerja. Teknik pengumpulan awal yaitu observasi awal, penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan dengan menyebarkan instrument penelitian berupa angket dengan berskala Likert kepada sampel dari populasi penelitian sebanyak 34 PNS pada Badan Pusat Statistik Provinsi Kepulauan Riau. Metode analisis data yang digunakan merupakan analisis data kuantitatif.

Populasi, Sampel, dan Penarikan Sampel

Populasi dalam penelitian adalah seluruh PNS Badan Pusat Statistik 34 orang. Sampel penelitian ini adalah seluruh populasi sebanyak 34 PNS dengan menggunakan teknik sensus.

Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu variabel gaya kepemimpinan, struktur organisasi, dan kinerja. Variabel gaya kepemimpinan (X1) dan struktur organisasi (X2) merupakan variabel independen, sedangkan variabel kinerja sebagai variabel dependen (Y). Definisi operasional variabel sebagai berikut: Gaya Kepemimpinan adalah pentingnya pengenalan berbagai gaya atau tipe kepemimpinan terketak pada pemahaman ciri-cirinya secara tepat, karena ciri-ciri tertentu dapat digunakan pada situasi dan kondisi tertentu dalam menjalankan roda organisasi (Siagian, 2017). Menurut Robbins & Coulter (2017) struktur organisasi merupakan kerangka kerja organisasi untuk membagi tugas-tugas atau pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2019) mengatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kerangka konseptual dalam penelitian ini ditampilkan pada Gambar 1.



Gambar 1
Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan variabel gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja
2. Terdapat pengaruh yang signifikan variabel struktur organisasi secara parsial terhadap kinerja
3. Terdapat pengaruh yang signifikan variabel gaya kepemimpinan dan struktur organisasi secara simultan terhadap kinerja.

Prosedur Pengumpulan Data

Data penelitian adalah data primer yang dikumpulkan dengan menggunakan kuisisioner. Bersama kuisisioner dilampirkan surat yang menjelaskan maksud dan tujuan pengisian kuisisioner. Pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara: observasi awal, penelitian kepustakaan, kemudian penelitian lapangan. Penyebaran kuisisioner dilakukan pada saat penelitian lapangan, teknik penyerahan kuisisioner yaitu peneliti terjun langsung untuk menyebarkan kuisisioner dan mengambilnya langsung. Teknik ini lebih baik dibandingkan dengan melalui perantara karena dapat memperkecil perbedaan interpretasi antara responden dengan peneliti. Kuisisioner disebarkan kepada seluruh PNS di BPS KEPRI, namun yang mengembalikan kuisisioner sebanyak 34 orang, hal ini sudah mencukupi syarat minimal untuk pengambilan sampel yang dapat mewakili seluruh PNS KEPRI. Kuisisioner yang disebarkan kepada responden terdiri dari 15 pernyataan yang terdiri dari pernyataan kepemimpinan, struktur organisasi dan mekanisme kerja masing masing memuat 5 pernyataan dengan memilih alternatif jawaban, yaitu:

SS : Sangat Setuju / Sesuai /Sering

S : Setuju / Sesuai/ Sering

KS : Kurang Setuju/Sesuai/ Sering

TS : Tidak Setuju/Sesuai/ Sering

STS : Sangat Tidak Setuju/Sesuai/ Sering

Teknik Analisis Data

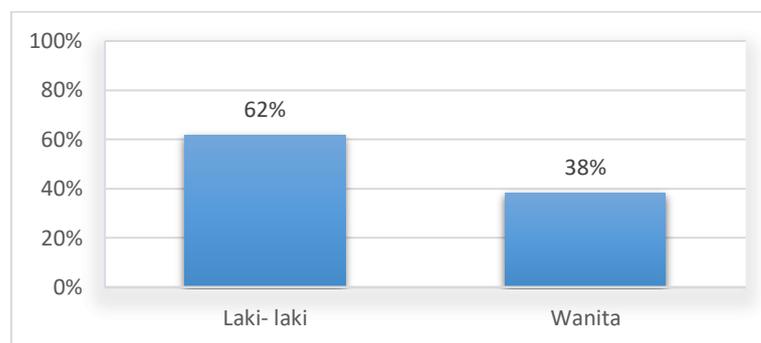
Analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS *statistics 20* (*Statistical Product and Service Solution*).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Badan Pusat Statistik (BPS) provinsi Kepulauan Riau adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang bertanggung jawab langsung kepada presiden. BPS provinsi Kepulauan Riau berdiri pada tahun 2016 yang merupakan pemekaran dari BPS Provinsi Riau yang beralamat di Jln Ahmad Yani No.21 Tanjungpinang, Kepulauan Riau.

Deskripsi Sampel Penelitian

Responden terdiri dari 34 pegawai. Deskriptif dari responden ditampilkan dalam Gambar 1. Pada Gambar 1 tampak bahwa responden laki laki lebih banyak daripada responden wanita dengan pegawai laki laki sebanyak 62% dan wanita 38 %.



Gambar 2 Jenis Kelamin Responden

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ini didasarkan atas pengolahan data penelitian dengan menggunakan analisis SPSS.

Uji Validitas

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2014). Suatu kuesioner dikatakan valid jika item-item pada kuisisioner mampu mengungkapkan yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dengan program SPSS, maka hasil valid ditentukan dengan membandingkan nilai *Person Correlation*. Jika nilai sig (2 tailed) kurang dari nilai signifikan maka item-item pernyataan dianggap valid.

Uji Reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengetahui ketepatan jawaban kuesioner pada periode yang berbeda. Menurut Sugiyono (2018) instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Pengujian statistik ini dengan menggunakan teknik statistik *Cronbach's Alpha*. jika nilai *Cronbach's Alpha* (α) > 0,60 maka variabel tersebut dikatakan reliabel. Berdasarkan *output* SPSS pada Tabel 1 menunjukkan nilai sig (2 tailed) = 0,000 < 0,05 sehingga disimpulkan bahwa semua item pernyataan gaya kepemimpinan (X1.1, X1.2, X1.3, X1.4 dan X1.5) valid.

Tabel 1
Uji Validitas pernyataan gaya kepemimpinan

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
Kepemimpinan	Pearson Correlation	.700**	.701**	.799**	.836**	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34

Tabel 2
Uji Validitas pernyataan struktur organisasi

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
Struktur organisasi	Pearson Correlation	.818**	.675**	.375*	.456**	.317
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.029	.007	.068
	N	34	34	34	34	34

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa pernyataan struktur organisasi X2.1, X2.2 , X2.3 , X2.4 , X2.5 valid, sedangkan S5 (pernyataan 5) tidak valid karena nilai sig= 0,068 > 0,05. Maka untuk analisis selanjutnya pernyataan kelima pada struktur organisasi tidak digunakan dalam analisis selanjutnya. Sedangkan pernyataan kinerja semuanya valid, Y.11, Y.1.2, Y.1.3, Y1.4, Y1.5 valid dengan signifikan 0,05 seperti tampak pada Tabel 3.

Tabel 3
Uji Validitas pernyataan kinerja

		Y.11	Y.12	Y.13	Y.1.4	Y.15
Mekanisme Kerja	Pearson Correlation	.812**	.652**	.538**	.569**	.421*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.013
	N	34	34	34	34	34

Selanjutnya analisis reliabilitas dengan menggunakan teknik statistik *Cronbach's Alpha*, berdasarkan output SPSS pada Tabel 4 diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* = 0,809 pada 14 item pernyataan, sehingga disimpulkan item pernyataan reliabel.

Tabel 4
Ui reliabilitas

Variabel	<i>Alpha</i>	Kriteria
X1	0,809	Reliabel
X2	0,861	Reliabel
Y	0,898	Reliabel

Berdasarkan Tabel 4, nilai *Alpha Cronbach's* untuk masing – masing variabel di atas 0,6 hal tersebut menandakan angket penelitian reliabel atau dapat diandalkan.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5
Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Kriteria
X ₁	0.664	1.505	Tidak terjadi multikolinearitas
X ₂	0.664	1.505	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Hasil penelitian, 2015

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai VIF dari gaya kepemimpinan sebesar 1,505 dan untuk struktur organisasi sebesar 1,505. Hasil ini menunjukkan variabel terbebas dari asumsi klasik multikolinieritas karena nilai VIF lebih kecil dari 10.

Uji Heterokedastisitas

Pada penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas dikarenakan titik-titik tidak memperlihatkan pola yang jelas dan menyebar diatas dan bawah angka 0 pada sumbu Y. Berdasarkan gambar *Probability Plot* diperoleh bahwa titik-titik bergerak menuju searah dengan garis linier, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini adalah linier.

Uji Normalitas

Tabel 6
Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	.673
Asymp. Sig. (2-tailed)	.756

Tabel 6 merupakan output SPSS menguji normalitas residual, dengan nilai sig (2-tailed) = 0,756 > 0,05, sehingga disimpulkan residual berdistribusi normal, sehingga dipenuhi asumsi klasik dan analisis dapat dilanjutkan dengan uji hipotesis.

Uji Regresi Linier Berganda

Hasil dari Analisis Regresi Linear Berganda tercantum pada Tabel 7.

Tabel 7
Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.349	2.224		5.552	.000
X1	.107	.120	.166	2.889	.038
X2	.385	.173	.416	2.228	.033

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis uji signifikansi parsial yang disajikan pada Tabel 7, tampak nilai konstanta (a) adalah 12.349 dengan tingkat signifikansi adalah 0.000. koefisiensi regresi untuk variabel gaya kepemimpinan adalah 0.107 dengan tingkat signifikansi 0.038 dan

koefisiensi regresi untuk variabel struktur organisasi adalah 0.385 dengan tingkat signifikansi 0.033. Dengan demikian, dapat dikemukakan persamaan regresi berganda sebagai berikut: $Y = 12.349 + 0.107X_1 + 0.385X_2 + e$, dimana:

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Struktur Organisasi

1. Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan adalah 0.107 dengan nilai $t = 2,889$ dan nilai signifikan sebesar 0,038. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja diterima atau dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai koefisien regresi variabel struktur organisasi adalah 0.385 dengan nilai $t = 2,228$ dan nilai signifikan sebesar 0,033. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel struktur organisasi terhadap kinerja diterima pada taraf signifikan 0,05 atau secara signifikan ada pengaruh variabel struktur organisasi terhadap kinerja PNS di BPS Kepulauan Riau.

Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Tabel 8
Uji Statistik F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31.211	2	15.605	6.059	.006 ^a
	Residual	79.848	31	2.576		
	Total	111.059	33			

a. Predictors: (Constant), Struktur organisasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Mekanisme Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2015

Uji hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan variabel gaya kepemimpinan dan struktur organisasi terhadap kinerja ditampilkan dalam output SPSS dalam tabel 8. Nilai F pada uji secara bersama/simultan variabel gaya kepemimpinan dan struktur organisasi terhadap kinerja adalah 6,059 dengan nilai signifikan $0,006 < 0,05$ dan $0,006 < 0,05$. Sehingga disimpulkan bahwa terdapat H3 diterima sehingga terdapat pengaruh yang signifikan variabel gaya kepemimpinan dan struktur organisasi terhadap kinerja pada taraf signifikan 0,05 dan 0,01.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 9
Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 ^a	.731	.680	2.85

a. Predictors: (Constant), struktur organisasi.X2, gaya kepemimpinan.X1

b. Dependent Variable: kinerja pegawai BPS

Sumber: Hasil penelitian, 2015

Berdasarkan Tabel 9 diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,680. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan variabel gaya kepemimpinan dan struktur organisasi terhadap kinerja adalah sebesar 68% atau 0,680 sedangkan sisanya sebesar 32% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti didalam penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Hasil analisis yang telah di bahas pada bab sebelumnya, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut: Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Pengujian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan maka diperoleh nilai t sebesar 2.889 dengan taraf signifikan 0.038 dan kontribusi sebesar 68 %. Pengujian membuktikan juga bahwa struktur organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pengujian ini dapat dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan dengan memperoleh nilai t sebesar 2,228 dengan taraf signifikan 0.033 dan kontribusi sebesar 68%. Pengujian pengaruh variabel bebas (gaya kepemimpinan dan struktur organisasi) secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (kinerja pegawai) dilakukan regresi linier berganda yang menghasilkan nilai R 0.732. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan dan struktur organisasi secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPS Provinsi kepulauan Riau. Hal ini berarti gaya kepemimpinan dan struktur organisasi secara bersama sama memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pada pegawainya,

Saran

Berdasarkan dari hasil yang diperoleh, maka yang perlu dilakukan oleh instansi untuk meningkatkan kinerja sebaiknya pemimpin yang lebih cenderung memiliki perhatian terhadap bawahannya dan bersedia melakukan pendekatan terhadap bawahan. Pemimpin bijaksana dalam menyampaikan kritik yang membangun terhadap bawahan, dan memberikan keputusan yang pasti sesuai dengan peraturan. Pemimpin dapat mengawasi bawahannya, dapat memecahkan permasalahan yang ada, dan memiliki tingkat prakarsa yang baik.

Berdasarkan variabel struktur organisasi, manajemen seharusnya: Memberikan pengawasan terhadap tugas yang di embankan kepada pegawai, Adapun kinerja yang harus diperhatikan oleh pemimpin sebagai berikut: Memperhatikan dalam hal berkomunikasi yang baik dengan para karyawan. karena pegawai heterogen, maka diharapkan pimpinan dan manajemen bisa menguasai lebih banyak pola pikir keseluruhan karyawan. Pemimpin tidak membeda-bedakan pegawai dan harus membuat pegawai menjadi nyaman serta senang dalam melaksanakan tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Austin, J.T dan Calderon, R.F (2016). *Theoretical and technical contributions to structural equation modeling: An updated annotated bibliography. Structural Equation Modeling*, Vol 3 (2): 105-175.
- [2] Handoko, T.H. (2011). *Manajemen Peronalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta
- [3] Juniarti, A. T. (2019). Pengaruh Struktur Organisasi dan Kepemimpinan pada Kinerja Pegawai PT Bumitama Gunajaya Agro. *Trikonomika*, 8(2), 90–95.
- [4] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- [5] Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Alih Bahasa: Diana Angelica. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

- [6] Mullins, L. (2017) *Organisational Behaviour*. 4th Edition, Pearson Education, New York.
- [7] Nawawi, Hadari (2011), *Manajemen Sumber Daya manusia*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- [8] Prasetyaningsih (2019). Pengaruh Struktur Organisasi, Kepemimpinan Dan Kemampuan SDM Terhadap Efektivitas Pelayanan Pensertifikatan Hak Atas Tanah Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kendal. Tesis. Universitas Diponegoro. Semarang.
- [9] Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2019). The Contribution Of Competence, Motivation, And Creativity Towards Teacher's Performance Through Work Satisfaction. *International Journal Of Engineering and Advanced Technology (IJEAT)*. Volume-8 Issue-5C, May 2019. 145-149. ISSN: 2249-8958. DOI:10.35940/ijeat.E1021.0585C19
- [10] Ratnasari, S. L., Buulolo, M., dan Nasrul, H. N. (2020). Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi Review (MANOR)*. Vol. 2. No. 1., Mei 2020. Hal. 15-25.
- [11] Ratnasari, S. L., Nasrul, H. W., Nurdin, I., Susilowati, Y., and Manurung, S. (2020). Employee Performance: Organizational Commitment, Motivation, Work Ability, and Work Environment. *International Journal of Advance Science and Technology*. Vol. 29 No. 10S. (2020). Pp. 1074-1084. ISSN: 2005-4238.
- [12] Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., L Hakim. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *BENING*. 7 (2), 36-50.
- [13] Riduwan dan Sunarto. 2017. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- [14] Rivai, Veithzal. 2006. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- [15] Robbins, Stephen P., (2016). *Perilaku Organisasi*, Jilid I, PT.Prenhallindo, Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaka, Jakarta
- [16] Robbins, S.P dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi, Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat
- [17] Ruky, A. S. (2016). *SDM Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- [18] Setyawan, Ignatius Roni (2012) *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia* , Jogjakarta, Penerbit Amara Books
- [19] Simamora, Henry. (2015). *Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka Panjang (Manajemen SDM)*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- [20] Siradjuddin. 2017. Analisis Pengaruh Perilaku Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan BPR/BPRS di Sulawesi Selatan. *Jurnal Analisis*, 4(2): 79-90.
- [21] Sondang P Siagian, M.P.A .(2011). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*.
- [22] Spencer, LM. Dan Spencer, SM. (2013). *Competence at Work*. New York : John Wiley & Sons, Inc.
- [23] Taufik, Y. (2017). Pengaruh Struktur Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Politeknik Lp3i Bandung). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(2), 1-12.
- [24] Thoha, Miftah. (2017). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

- [25] Toni Setiawan . (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia : Kinerja, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Produktivitas.
- [26] Trihendradi. (2011). Analisis mudah melakukan analisis statistik menggunakan SPSS 19.