

## **PENGARUH KEMATANGAN BAWAHAN TERHADAP EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN**

**Ida Liana Nasution,<sup>1</sup> Syahri Mauliddin,<sup>2</sup> Taufiqurrohman,<sup>3</sup> Muhammad  
Sya'i,<sup>4</sup>**

<sup>1-4</sup> Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Islam  
Sumatera Utara, Indonesia

Email: idaliananasution@gmail.com

### **ABSTRACT**

This study aims to determine the effect of subordinate maturity, work facilities and organizational culture together on the effectiveness of the leadership of the Tanjungbalai City Education Office employees. Collecting data in this study using quantitative methods. The sample in this study were all employees at the Tanjungbalai City Education Office, totaling 48 people. The data analysis technique in this research is Multiple Linear Regression. The results of this study indicate that the maturity of subordinates partially has a positive and significant effect on leadership effectiveness.

**Keywords:** Influence, Subordinate Maturity, Leadership Effectiveness

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kematangan bawahan, fasilitas kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap efektivitas kepemimpinan pegawai Dinas Pendidikan Kota Tanjungbalai. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Dinas Pendidikan Kota Tanjungbalai yang jumlah 48 orang. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan Kematangan bawahan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kepemimpinan.

**Kata Kunci:** Pengaruh, Kematangan Bawahan, Efektivitas Kepemimpinan

## **PENDAHULUAN**

Pembenahan di dalam organisasi sendiri diperlukan sebelum membenahi organisasi lain yang akan melaksanakan pelayanan terhadap masyarakat. Kepemimpinan yang kuat diperlukan agar suatu organisasi dapat mencapai sasarannya. Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi orang lain untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan sasaran yang diharapkan. Kepemimpinan adalah sebuah sarana atau suatu proses dalam organisasi untuk membujuk orang lain agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela/ sukacita dalam mencapai sasaran organisasi.

Efektivitas kepemimpinan seseorang tergantung pada dua hal, yaitu pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat untuk menghadapi situasi tertentu dan tingkat kematangan jiwa (kedewasaan) para bawahan yang dipimpin (Siagian, 2013). Para pegawai Dinas Pendidikan Kota Tanjungbalai dalam pelaksanaan kerjanya masih tergolong kurang terstruktur dan terorganisiri dengan baik, hal ini memungkan akibat proses pelaksanaan kepemimpinan yang kurang efektif dan kematangan bawahan atau pegawai itu sendiri masih rendah.

Kematangan para bawahan erat hubungannya dengan kepemimpinan yang efektif, sehingga dapat mempengaruhi proses kepemimpinan suatu organisasi yang efektif pula. Seperti ungkapan Hersey dan Blanchard (2012: 179), mendefinisikan bahwa kematangan kerja bawahan atau pegawai adalah kemampuan dan kemauan pegawai dalam memikul tugas pekerjaan yang menjadi wewenang dan ditanggungjawab untuk mengarahkan perilakunya sendiri.

Faktor-faktor lain yang mempengaruhi seorang pimpinan melaksanakan kepemimpinan yang efektif adalah fasilitas kerja. Seorang pemimpin tentu memiliki tugas dan tanggung jawab yang besar dalam mengelola SDM atau pegawainya agar dapat melaksanakan tugas dengan baik dan menghasilkan kinerja yang baik pula dengan salah satu cara memperhatikan dan menyediakan fasilitas kerja yang diperlukan guna mempermudah pekerjaan para pegawai di kantor. Pelaksanaan tugas Dinas Pendidikan Kota Tanjungbalai bahwa pegawai sebagai bawahan masih memiliki tingkat kematangan yang rendah saat melaksanakan tugas kerjanya, beberapa pegawai juga kerap tidak berkomitmen terhadap profesinya yang mengakibatkan rendahnya kinerja pegawai tersebut sehingga menunjukkan atau mempengaruhi kepemimpinan yang tidak efektif dalam proses kerja.

## METODE PENELITIAN

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Dinas Pendidikan Kota Tanjungbalai yang jumlah 48 orang. Sedangkan menurut Sugiyono (2013: 118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai, dimana menurut Arikunto (2013: 173) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Jadi yang dimaksud populasi adalah individu yang memiliki sifat yang sama walaupun prosentase kesamaan itu sedikit, atau dengan kata lain seluruh individu yang akan dijadikan sebagai obyek penelitian. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Angket Variabel Penelitian.

Dari angket yang diberikan kepada 48 orang responden, setiap responden menjawab 40 pertanyaan dari variabel bebas dan terikat. Maka penulis mentabulasi hasil jawaban angket untuk masing-masing variabel, dengan rincian skor angket dari tiap-tiap variabel dapat dilihat pada lampiran Skor Angket Variabel Kematangan Bawah (X<sub>1</sub>)

Tabel 1. Skor Angket Variable Kematangan Bawah

No.	ALTERNATIVE JAWABAN											
	a		b		c		d		e		Jumlah	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	26	54,2	19	39,6	3	6,2	0	0,0	0	0,0	48	100,0
2	19	39,6	23	47,9	6	12,5	0	0,0	0	0,0	48	100,0
3	24	50,0	17	35,4	7	14,6	0	0,0	0	0,0	48	100,0
4	21	43,8	16	33,3	11	22,9	0	0,0	0	0,0	48	100,0
5	27	56,3	18	37,5	3	6,2	0	0,0	0	0,0	48	100,0
6	21	43,8	23	47,9	4	8,3	0	0,0	0	0,0	48	100,0
7	24	50,0	19	39,6	5	10,4	0	0,0	0	0,0	48	100,0
8	21	43,8	22	45,8	5	10,4	0	0,0	0	0,0	48	100,0
9	27	56,3	15	31,3	6	12,4	0	0,0	0	0,0	48	100,0
10	27	56,3	19	39,6	2	4,1	0	0,0	0	0,0	48	100,0

Sumber: Data Diolah-2019

Dari Tabel 1 diatas dijelaskan bahwa :

- 1 Jawaban responden untuk pernyataan No. 1: Saya tahu bagaimana memaksimalkan seluruh potensi yang ada pada diri saya  
Responden yang menjawab sangat setuju 26 orang (54,2%), setuju 19 orang (39,6%), kurang setuju 3 orang (6,2%), tidak setuju 0 orang (0%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).
- 2 Jawaban responden untuk pernyataan No. 2: Saya mencari seluruh informasi agar mencapai kesuksesan pada pekerjaan saya  
Responden yang menjawab sangat setuju 19 orang (39,6%), setuju 23 orang (47,9%), kurang setuju 6 orang (12,5%), tidak setuju 0 orang (0%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).
- 3 Jawaban responden untuk pernyataan No. 3: Saya siap melaksanakan tugas yang diperintahkan atasan  
Responden yang menjawab sangat setuju 24 orang (50%), setuju 17 orang (35,4%), kurang setuju 7 orang (14,6%), tidak setuju 0 orang (0%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).
- 4 Jawaban responden untuk pernyataan No. 4: Ketika ada orang lain mengkritik saya merasa senang karena mendapat masukan  
Responden yang menjawab sangat setuju 21 orang (43,8%), setuju 16 orang (33,3%), kurang setuju 11 orang (22,9%), tidak setuju 0 orang (0%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).
- 5 Jawaban responden untuk pernyataan No.5: Saya akan memanfaatkan setiap kesempatan yang ada dalam pekerjaan saya  
Responden yang menjawab sangat setuju 27 orang (56,3%), setuju 18 orang (37,5%), kurang setuju 3 orang (6,2%), tidak setuju 0 orang (0%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).
- 6 Jawaban responden untuk pernyataan No. 6: Menjadi diri sendiri membuat saya lebih nyaman dan tenang dalam bekerja  
Responden yang menjawab sangat setuju 21 orang (43,8%), setuju 23 orang (47,9%), kurang setuju 4 orang (8,3%), tidak setuju 0 orang (0%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).
- 7 Jawaban responden untuk pernyataan No. 7: Saya tahu apa yang harus saya lakukan dengan bakat dan kemampuan saya  
Responden yang menjawab sangat setuju 24 orang (50%), setuju 19 orang (39,6%), kurang setuju 5 orang (10,4%), tidak setuju 0 orang (0%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).
- 8 Jawaban responden untuk pernyataan No. 8: Saya aktif pada kegiatan yang ada di organisasi

Responden yang menjawab sangat setuju 21 orang (43,8%), setuju 22 orang (45,8%), kurang setuju 5 orang (10,4%), tidak setuju 0 orang (0%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).

- 9 Jawaban responden untuk pernyataan No. 9: Saya selalu berfikir positif dengan melihat sisi baik dari setiap masalah

Responden yang menjawab sangat setuju 27 orang (56,2%), setuju 15 orang (31,3%), kurang setuju 6 orang (12,5%), tidak setuju 0 orang (0%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).

- 10 Jawaban responden untuk pernyataan No. 10: Saya memiliki target untuk sukses di pekerjaan saya

Responden yang menjawab sangat setuju 27 orang (56,2%), setuju 19 orang (39,6%), kurang setuju 2 orang (4,2%), tidak setuju 0 orang (0%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).

Pengujian validitas instrumen menggunakan *Analyst Correlate Bivariate* untuk mencari *correlation coefficient* dari *Product Moment Pearson* dengan SPSS. Kemudian dibandingkan dengan nilai  $r_{table}$  untuk  $\alpha = 0.05$  dengan derajat kebebasan ( $dk=n-2$ ) sehingga didapat  $r_{table}$ . Untuk butir pernyataan dengan nilai koefisien korelasi ( $r_{hitung} > r_{table}$ ) maka butir pernyataan tersebut dinyatakan valid. Karena jumlah responden yang digunakan untuk uji validitas sebanyak 48 orang, maka nilai  $r_{tabel}$  dapat ditentukan dari:  $dk = n-2 = 48-2 = 46$ . Nilai  $r$  tabel dengan  $dk = 46$  adalah 0,285. Jadi, jika  $r_{hitung} > 0,285$  maka item pertanyaan dinyatakan valid.

### **Pengujian Secara Parsial (Uji t)**

#### **Pengaruh Kematangan Bawahan Terhadap Efektivitas Kepemimpinan**

Tabel 2. Hasil Uji Parsial Variabel  $X_1$  Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Kematangan.Bawahan	.265	.089	.275	2.966	.005

Sumber: Out Put SPSS Data Diolah-2019

Untuk mengetahui secara parsial pengaruh kematangan bawahan terhadap efektivitas kepemimpinan dapat dilihat pada tabel 2 di atas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,966 dan nilai

signifikansi 0,005. Sedangkan nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha : 0,05$ ) adalah 2,021. Oleh karena itu nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,966 > 2,021$ ) maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$  hipotesis dalam penelitian ini yaitu variabel kematangan bawahan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kepemimpinan Dinas Pendidikan Kota Tanjungbalai.

## **KESIMPULAN**

Dari hasil perhitungan secara parsial antara variabel bebas dengan variabel terikat. Bahwa kematangan bawahan memiliki nilai atau pengaruh yang terbesar terhadap efektivitas kepemimpinan. Sehingga jika pegawai memiliki kematangan yang layak dalam melaksanakan tanggungjawab kerjanya, maka akan berdampak positif terhadap efektivitas kepemimpinan di Dinas Pendidikan Kota Tanjungbalai. Kematangan bawahan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kepemimpinan Dinas Pendidikan Kota Tanjungbalai.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Arikunto, S (2013). ***Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik.***

Jakarta: Rineka Cipta.

Desmita (2016). ***Psikologi Perkembangan.*** Bandung: Remaja Rosdakarya.

Hersey dan Blanchard (2012). ***Management Of Organizational Behavior, Utilizing Human Resources.*** New Jersey: Prentice Hall, Inc.

Kartini Kartono (2011). ***Pemimpin dan Kepemimpinan.*** Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen P (2013). ***Perilaku Organisasi, Jilid 2*** Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.

Siagian, Sondang P. (2011). ***Manajemen Sumber Daya Manusia.*** Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono (2013). ***Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D.*** Bandung: Alfabeta.

Wahjosumidjo (2011). ***Kepemimpinan.*** Jakarta: Rajagrafindo Persada.