

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Mutmainnah^{1✉}, Anwar Ramli², Zainal Ruma³

Universitas Negeri Makassar

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Rumbia Di Kabupaten Jeneponto. Metode ini menggunakan pendekatan kuantitatif, metode pengumpulan datanya adalah pembagian kuesioner, dengan 20 responden yang merupakan pegawai pada Kantor Camat Rumbia Di Kabupaten Jeneponto. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear sederhana guna untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat yaitu Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil penelitian Koefisien regresi secara parsial (Uji t) menunjukkan bahwa thitung sebesar 0,956 > ttabel sebesar 0,688 dengan taraf signifikan 0,000 < 0,05 artinya Hipotesis Ho ditolak dan H1 diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y). dalam koefisien determinasi (R Square) 42% sedangkan sisanya 58% yang dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Hal ini mengidentifikasi bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Kepemimpinan; kinerja pegawai

The influence of leadership on employee performance

Abstract

This study aims to determine how much influence leadership has on employee performance at the Rumbia sub- district office in Jeneponto district. This method uses a quantitative approach, the data collection method is the distribution of questionnaires, with 20 respondents who are employees at the Rumbia sub-district office in Jeneponto district. The data analysis technique was carried out using simple linear regression in order to determine the effect of the independent variable with the dependent variable, namely Leadership on Employee Performance. Based on the results of the study, the partial regression coefficient (t test) shows that tcount is 0.956 > ttable 0,688 with a significant level of 0.000 < 0.05, meaning that Hypothesis Ho is rejected and H1 is accepted. It can be concluded that there is a significant influence between the Leadership variable (X) on Employee Performance (Y). in the coefficient of determination (R Square) 42% while the remaining 58% which is influenced by other factors outside this study. This identifies that the leadership variable has a positive and significant effect on employee performance.

Key words: Leadership; employee performance

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi perilaku orang lain sebagai usaha pencapaian sebuah tujuan. Proses ini bisa terjadi di manapun tanpa dibatasi oleh siapa pelaku didalamnya. Pada umumnya, proses mempengaruhi ini dilakukan oleh seorang pemimpin terhadap bawahannya. Pemimpin mempunyai peranan yang sangat penting bagi kehidupan manusia karna tidak hanya sebagai pemberi perintah akan tetapi dapat juga sebagai pengatur serta penunjuk arah bagi orang yang mengikutinya agar tetap di jalan yang lurus dan benar.

Menurut Utomo (2002:34-52), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Menurut Achmad Suyuti (2001:54) yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah proses mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan dan tingkah laku orang lain untuk digerakkan ke arah tujuan tertentu.

Kepemimpinan yang efektif bisa membantu organisasi untuk bisa bertahan dalam situasi ketidakpastian di masa datang, Rivai (2001:182) seorang pemimpin yang efektif harus tanggap terhadap perubahan, mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan sumber daya manusianya sehingga mampu memaksimalkan kinerja organisasi dan memecahkan masalah dengan tepat. Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, rasa percaya diri, serta komitmen kepada tujuan dan misi organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja dan kemampuan kerja dimana pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas-tugas yang telah ditentukan. Kinerja pegawai sangat penting untuk perkembangan instansi kedepannya. Kinerja mempunyai arti penting bagi pegawai yaitu penilaian kinerja, hal tersebut dilakukan untuk menilai seberapa besar pegawainya.

Menurut Atmosoeparto (2000:56), kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Anwar (2005:156) kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi.

Berdasarkan observasi yang ada di kantor Camat Rumbia bahwa pemimpin Camat kurang mengarahkan pegawainya dalam melaksanakan tugas yang diberikan, sehingga pegawai kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya karna untuk setiap pekerjaan yang diberikan pada pegawai tersebut, ada yang tidak menyelesaikannya sesuai waktu yang ditentukan. Dari setiap pekerjaan yang sudah ditentukan untuk diselesaikan dalam satu hari, nyatanya ada beberapa pegawai yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tersebut dan membutuhkan waktu tambahan untuk dapat menyelesaikannya.

Pimpinan yang ada di kantor Camat Rumbia dalam mengerjakan suatu kegiatan atau pekerjaan selalu mendiskusikan kepada pegawainya, memberikan perintah dengan sopan serta kurang tegas dari pemimpin Camat dalam menindak pegawai atau menegur pegawai, Camat juga kurang memberi pengarahan kepada pegawai mengenai standar Operasional Produser. Maka dari itu, disini perlu diperhatikan pada gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin Camat dalam menunjang kinerja pegawainya. Karena jika gaya kepemimpinan Camat yang ada di Kantor Camat Rumbia itu baik maka kinerja pegawainya pun baik pula.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dimana penelitian ini untuk melakukan identifikasi terhadap variable bebas (independent) yaitu pengaruh kepemimpinan dengan variabel terikat (dependen) yaitu kinerja. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk mengacu hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017:8). Pendekatan kuantitatif ini digunakan oleh penelitian untuk mengukur seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.

Hasil Uji Validitas Kepemimpinan

R hitung	R tabel	Keterangan
0.730**	0.378	Valid
0.574**	0.378	Valid
0.661**	0.378	Valid
0.681**	0.378	Valid
0.717**	0.378	Valid
0.836**	0.378	Valid
0.626**	0.378	Valid
0.736**	0.378	Valid
0.692**	0.378	Valid

Tabel 2.

Hasil Uji Validitas Kinerja

R hitung	R tabel	Keterangan
0.679**	0.378	Valid
0.685**	0.378	Valid
0.740**	0.378	Valid
0.789**	0.378	Valid
0.657**	0.378	Valid
0.841**	0.378	Valid
0.792**	0.378	Valid
0.679**	0.378	Valid
0.735**	0.378	Valid
0.738**	0.378	Valid

Berdasarkan tabel 1 dan 2 bahwa R hitung yang ditentukan untuk setiap hal memiliki R hitung yang lebih besar dan positif dari pada R tabel, sangat baik dapat disimpulkan bahwa semua item kuesioner untuk variabel X dan Y adalah valid.

Tabel 3.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X)	0.762	Reliabel
Kinerja (Y)	0.772	Reliabel

Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach' Alpha sebesar 0,6. Berdasarkan tabel diatas, cenderung terlihat bahwa variabel kepemimpinan (X) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.762. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan untuk kedua faktor diatas solid karena memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,6.

Tabel 4.

Hasil Uji Regresi Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	55.492	12.112		4.582	.352
	KEPEMIMPINAN	.272	.284	.220	.956	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Pada tabel 4, didapatkan analisis data dengan menggunakan SPSS 20 yang diperoleh dari hasil persamaan regresi sederhana dapat dilihat yaitu:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 55.492 + 0,272X$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Koefisien

Konstanta b = Koefisien Regresi Sederhana
X = Disiplin Kerja

Dari persamaan dapat dinyatakan nilai variabel Y (kinerja pegawai) sebesar 55,492 dan koefisien regresi X (kepemimpinan) sebesar 0,272 menyatakan bahwa setiap pertambahan 1% nilai kepemimpinan (X) maka nilai kinerja pegawai (Y) bertambah sebesar 0,272 koefisien regresi tersebut bernilai positif maka dapat dikatakan arah pengaruh variabel kepemimpinan (X) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah Positif.

Tabel 5.
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		KEPEMIMPINAN	KINERJA
N		20	20
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	42.5000	43.9500
	Std. Deviation	3.22000	3.97988
Most Extreme Differences	Absolute	.238	.190
	Positive	.238	.190
	Negative	-.219	-.178
Test Statistic		.238	.190
Asymp. Sig. (2-tailed)		.004c	.058c
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			

Dari hasil pengujian normalitas metode Kolmogorof Smirnof diperoleh hasil signifikan yaitu $0,058 > 0,05$. Maka dapat diberi kesimpulan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Tabel 6.
Hasil Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances					
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
KEPEMIMPINAN	Based on Mean	5.302	4	10	.015
	Based on Median	4.821	4	10	.020
	Based on Median and with adjusted df	4.821	4	5.344	.052
	Based on trimmed mean	5.252	4	10	.015

Dari hasil pengujian homogenitas diperoleh hasil signifikan yaitu $0,015 > 0,05$. Maka dapat diberi kesimpulan bahwa nilai distribusi data homogen.

Tabel 7.
Hasil Uji Parsial (t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	55.492	12.112		4.582	.352
	KEPEMIMPINAN	.272	.284	.220	.956	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Pada tabel 7 dari hasil uji t dilihat dari variabel nilai kepemimpinan thitung sebanyak $0,956 > t_{tabel} 0,688$ dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ artinya hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari perbandingan diatas, kesimpulannya adalah asumsi kepemimpinan dapat berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 8.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.657a	.425	.424	3.98902

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat nilai R adalah sebesar 0,657, yang berarti hubungan antara kepemimpinan (X) terdapat hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai yaitu 65% dan nilai koefisien determinasi (R Square) adalah 0,425 berarti variabel kepemimpinan (X) memberi kontribusi terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 42%. Sedangkan sisanya 58% (100%-42%) dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian pada Kantor Camat Rumbia Di Kabupaten Jeneponto, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y). hal tersebut juga didukung dengan teman-teman dan hasil data dari kuesioner. Kepemimpinan dikantor camat rumbia berpengaruh positif dan berbanding lurus terhadap kinerja pegawai, yang dimana pemimpin yang selalu berusaha menyelaraskan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi dari para bawahannya, senang menerima kritikan dan saran dari bawahannya, pemimpin yang ikhlas dalam menjalankan tugasnya akan bekerja keras tanpa pamrih. Ia tidak akan menyalah gunakan wewenangnya untuk kepentingan pribadi, selalu jujur, dan bertanggung jawab pada setiap hal yang menjadi kewajibannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Suyuti, 2001. Pelatihan Dasar Kepemimpinan (Leadership) dari Aspek Etik dan Moral. Cinta ilmu, pekalongan.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia
- Atmosoeparto, Krisdarto, 2000, Menuju SDM Berdaya. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Amron. (2010). Pengetahuan dan produktivitas skill tenaga kerja. Jakarta. Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hei International Wiratama Indonesia). Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol. 10, September: 124-135.
- Dessler, Gary. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh. Jilid Satu Jakarta Barat : PT. Indeks.
- Fauzi, Imam. (2011). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Unit SKT BRAK BL 53 PT. Djarum Kudus. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hariandja, Marihat Tua Efendi, 2002, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Grasindo, Jakarta.
- Handoko. 2002. Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia. Ypgyakarta: BPFE Ke praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo Rivai, Veithzal. 2005. Manajmen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Persada.