

## PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DISTRIK AIFAT TIMUR KABUPATEN MAYBRAT

**Nany Budi Hardjayanti**

Universitas Nani Bili Nusantara Sorong, Papua Barat, Indonesia  
*naniramadhana@gmailcom*

### **ABSTRACT**

*Human resources are one of the most important factors to achieve the goals of an organization. High employee performance can be realized if all elements in the organization are well integrated, and are able to carry out their respective roles. In this study refers to the leadership variable. Employees are the spearhead in an organization, while good employee performance can be seen with one of the important variables, including leadership. The results of the distribution of questionnaires and interviews indicate that employee performance can be achieved optimally, if the communication between the leadership and employees is carried out properly and directed. This study aims to determine the effect of leadership on employee performance in the Aifat District, Middle East, Maybrat Regency. The research method used is interview and sample test. The hypothesis testing tool used is SPSS, t test and simple regression test. The results of hypothesis testing show that leadership has a significant effect, either partially or simultaneously on employee performance. That is, the better the application of leadership, the more optimal the performance of the employees of the Middle East Aifat District, Maybrat Regency will be.*

**Keywords:** *Human Resources, Leadership, Employee Performance*

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mencapai tujuan sebuah organisasi. Seiring dengan perkembangan zaman dan perputaran waktu, jumlah sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memenuhi tuntutan pekerjaan semakin dibutuhkan. Oleh karena itu sumber daya manusia perlu dikembangkan.

Pemberdayaan Sumber Daya Manusia yang dimiliki organisasi diarahkan untuk mencapai kinerja yang tinggi. Untuk pencapaian kinerja pegawai yang tinggi, maka diperlukan pengembangan baik dari segi eksternal pegawai yaitu terkait dengan kepemimpinan dan dari segi internal pegawai yaitu terkait motivasi kerja. kepemimpinan berfungsi sebagai motor penggerak organisasi, pembuat keputusan. (*decision maker*) dan mengarahkan organisasi agar dapat tetap berjalan sesuai dengan tujuan pendiriannya, sedangkan motivasi pegawai perlu dipupuk dan dipelihara dengan baik,

karena apabila pegawai menurun motivasinya akan mengakibatkan selain melambatkan pelaksanaan tugas juga akan menimbulkan akibat – akibat buruk terhadap organisasi, yang dalam ruang lingkup lebih besar akan menurunkan kinerja organisasi.

Pegawai adalah ujung tombak organisasi, jika mereka tidak bias bekerja sesuai dengan target maka pimpinan akan kerepotan dengan beban – beban tugas ditambah dengan tugas memmanage organisasi.pimpinan akan disibukkan dengan hal – hal teknis yang sebetulnya tidak mesti diatur oleh pimpinan. Oleh karena itu disinilah letak timbal balik serta keseimbangan antara peran pimpinan dan pegawai didalam mencapai tujuan organisasi.

Organisasi harus selalu berusaha memenuhi berbagai tingkat kebutuhan secara continue, sehingga terjadi sinkronisasi atau perpaduan antara tercapainya suatu tujuan untuk kepentingan organisasi dengan tercapainya kebutuhan pegawai.kaitannya dengan objek penelitian, yaitu Kantor Distrik Aifat Timur tengah Kabupaten Maybrat, kepemimpinan pegawai merupakan hal yang sangat penting. Ini lebih disebabkan organisasinya merupakan organisasi pemerintah yang memiliki tugas utama dalam melayani masyarakat sehingga membutuhkan kinerja pegawai yang tinggi. Tanpa adanya kinerja pegawai yang didukung oleh kepemimpinan yang baik maka tujuan utami organisasi tersebut tidak akan tercapai. Sehingga dengan sendirinya citra organisasi dimata masyarakat akan menurun.

## **TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN**

### **Kepemimpinan**

Mar'at (2001) berpendapat bahwa “pemimpin dipandang sebagai pusat/fokus dari perubahan,aktivitas dan proses kelompok. Kepemimpinan bersifat mengacu kepada proses penggerakkan kelompok /orang kearah tertentu melalui cara- cara dengan tanpa paksaan”. Menurut teori ini kepemimpinan adalah seni mengarahkan/menguasai orang lain untuk memperoleh hasil maksimal dengan sedikit biaya dan mewujudkan kerja sama yang besar. Sementara itu menurut Nitisemito(2001) menyebutkan secara ringkas pengertian kepemimpinan, yaitu “kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, menggerakkan serta mengarahkan anak buahnya kearah tujuan tertentu”. Dari pengertian – pengertian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa “intisari dari kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain”. Semakin besar peran pemimpin

yang efektif maka akan semakin besar pengaruhnya terhadap partisipasi pengikutnya sehingga semakin memudahkan keberhasilan pencapaian organisasi.

### **Peranan dan fungsi kepemimpinan**

Menurut Bennis & B Nanus (2000) bahwa kepemimpinan merupakan kekuatan utama dibalik suksesnya organisasi, dan bahwa untuk menciptakan organisasi yang vital dan langgeng diperlukan kepemimpinan untuk menolong organisasi menemukan paradigma baru tentang apa yang akan terjadi serta memobilisasikan organisasi kearah visi baru tersebut. Sementara itu Indrafachrudi (2003) didalam membahas fungsi – fungsi kepemimpinan membedakannya menjadi dua macam fungsi :

1. Fungsi yang bertalian dengan tujuan yang hendak dicapai
2. Fungsi yang bertalian dengan penciptaan suasana pekerjaan yang sehat dan menyenangkan sambil memeliharanya.

### **Kinerja**

Pengertian kinerja menurut Whitmore (2002:104) menyebutkan bahwa kinerja memiliki asal kata kerja artinya aktivitas yang dilakukan oleh seseorang atau organisasi dalam menjalankan tugas menjadi pekerjaannya. Kinerja artinya suatu perbuatan, suatu prestasi atau penampilan umum dari ketrampilan. Kata kinerja mengandung pengertian “pembuatan, daya guna, prestasi dan hasil” Departemen pendidikan dan kebudayaan mendefinisikan kinerja “sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan kemampuan serta kemampuan kerja” Jadi kinerja adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, kelompok maupun organisasi. Hal ini berarti bahwa dimensi kinerja terdiri dari tiga komponen yaitu kualitas, kuantitas dan efektifitas. Dimana antara ketiga komponen ini tidak dapat dipisahkan antara satu dan yang lainnya.

### **Penilaian Kinerja**

Penilaian pada dasarnya merupakan kegiatan untuk menentukan tingkat atau ukuran sesuatu dalam kaitannya dengan standar atau tingkatan/ukuran baku yang telah ditetapkan. Dalam hal ini penilaian prestasi kerja pegawai senantiasa dihubungkan dengan usaha peningkatan produktivitas. Artinya seorang pegawai akan dinilai mempunyai prestasi kerja yang baik apabila kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapainya melebihi ukuran baku/standar yang telah ditetapkan berdasarkan ketentuan yang berlaku.

Dari uraian diatas kinerja dapat dinilai dari prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran dan kerjasama.

### **Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja**

Beberapa hasil penelitian yang ditulis oleh Westernan & Donoghue (dalam Ruky, 2001) memperlihatkan hubungan antara kepemimpinan terhadap kinerja. Hasil penelitian Litwin dan stringer menyimpulkan pola kepemimpinan yang otoriter dimana pengambilan keputusan dilakukan secara sentralisasi dan perilaku pekerja diatur dalam prosedur aturan yang baku. Hasil Penelitian Frederickson memperlihatkan bahwa pola kepemimpinan yang mampu menumbuhkan komunikasi terbuka sikap saling mendukung diantara pekerja dan pimpinan. Hasil penelitian Litwin memperlihatkan bahwa kepemimpinan berpengaruh pada motivasi pekerja, bahwa pola kepemimpinan tertentu dapat menumbuhkan harapan – harapan dalam diri pekerja dan memperkuat motivasi mereka sebaliknya juga ada pola kepemimpinan yang juga dapat menghambat motivasi kerja untuk berprestasi.

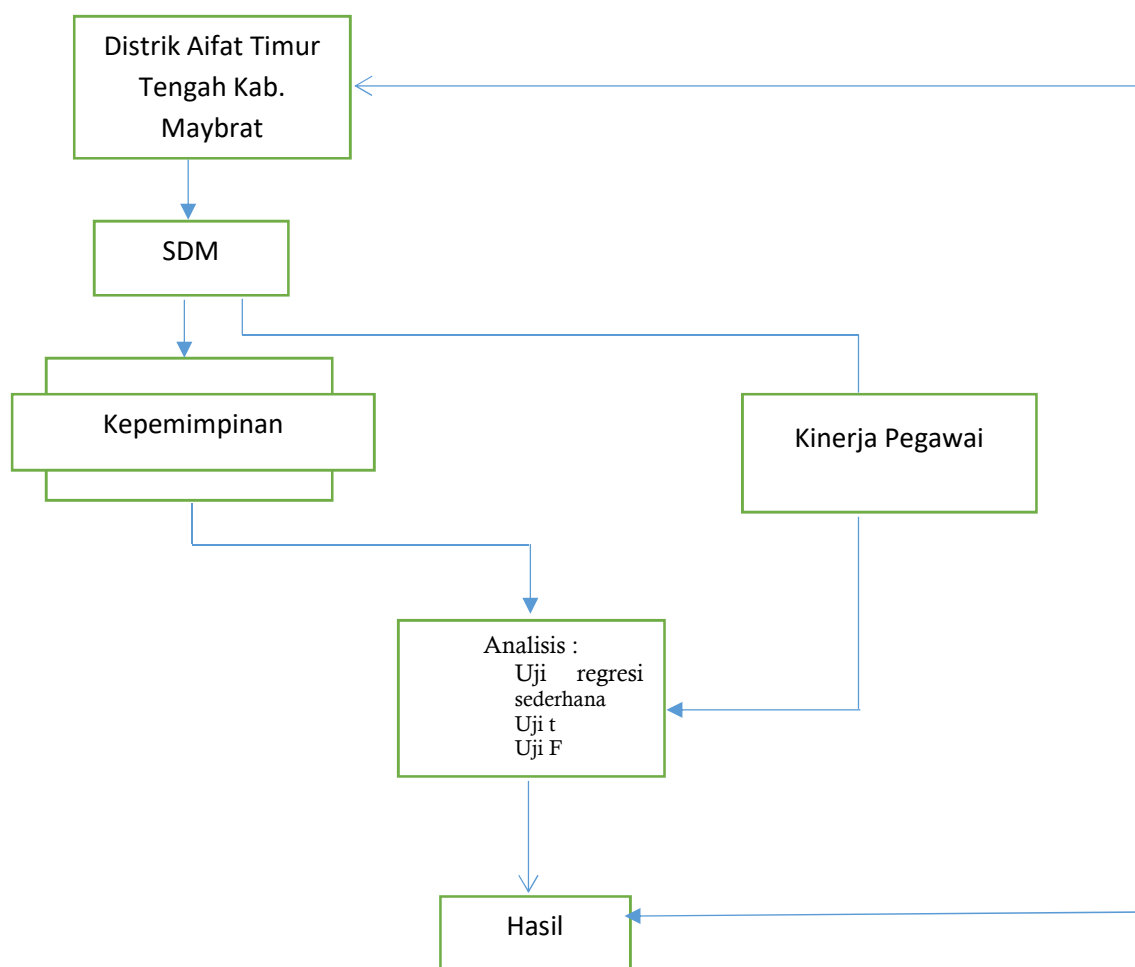
Dari penelitian – penelitian diatas menunjukkan bahwa pada prinsipnya kepemimpinan diterapkan dalam suatu organisasi sangat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja pegawai.

### **Kerangka Pemikiran**

Kepemimpinan ( $X_1$ ) adalah kemampuan untuk menggerakkan kelompok atau orang kearah tertentu melalui cara – cara dengan tanpa paksaan, akan tetapi menekankan kesukarelaan dan komitmen dari para bawahannya.

Kinerja ( $y$ ) adalah efektifitas yang mengarah pada pencapaian target yng maksimal yaitu pencapaian target berkenaan dengan kualitas, kuantitas dan waktu

Berikut merupakan skema dari kerangka pikir penelitian :



**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran**

### Hipotesis

Dalam Penelitian ini penulis merumuskan hipotesis yang akan diuji kebenarannya sebagai berikut :

$H_0$  : Tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikansi antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

$H_a$  : Terdapat Hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di wilayah Distrik Aifat Timur Tengah Kabupaten Maybrat Propinsi Papua Barat selama 3 bulan dari bulan September – Desember 2021. Sumber data dalam penelitian ini bersifat data primer yaitu data yang diambil langsung dilapangan dengan menyebutkan instrument penelitian berupa kuesioner. Data primer berbeda dengan data sekunder, yaitu data yang diambil dari data yang telah tersedia.

Menurut Sugiyono (2007:72) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Distrik Aifat Timur Tengah yang berjumlah 102 orang, dengan rincian golongan sebagai berikut :

**Tabel 1**  
**Jumlah pegawai yang tersebar di Distrik Aifat Timur Tengah Kabupaten Maybrat**

No	Departemen	Jumlah
1	Golongan IV	2 Orang
2	Golongan III	57 Orang
3	Golongan II	41 Orang
4	Golongan I	2 Orang
	Jumlah	102 Orang

Sumber : Data Sekunder 2020

Sedangkan sampel menurut Sugiyono (2006:74) adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penarikan sampel dilakukan dengan Rumus Slovin. Sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana : n = ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

e = Taraf Kesalahan (error) sebesar 5 %

dari rumus diatas maka besarnya jumlah sampel (n) adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} n &= \frac{102}{1 + 102 (0,05)^2} \\ &= \frac{102}{1 + 0,2575} \qquad \mathbf{n = 81 \text{ Orang}} \end{aligned}$$

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil analisa data yang diperoleh melalui penetapan sampel dan juga penyebaran kuisioner diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel 2**  
**Distribusi sampel**

	Berdasarkan Golongan				Berdasarkan Jenis Kelamin		Berdasarkan Pendidikan				Berdasarkan Lama bekerja			
	Gol I	Gol II	Gol III	Gol IV	L	P	S1	S2	Diploma	SLTA	< 3 Thn	3-7 Thn	7-15 Thn	15-20 Thn
Frequency	2	29	46	2	47	32	16	5	23	35	20	29	26	4
Percent	2,5	36,7	58,2	2,5	59,5	40,5	20,3	6,3	29,1	44,3	25,3	36,7	32,9	5,1
Cumulative Percent	2,5	39,2	97,5	100,0	59,5	100,0	93,7	100,0	73,4	44,3	25,3	62,0	94,9	100,0

Dari tabel diatas, dengan jumlah n sebanyak 79 orang mayoritas responden dari segi golongan adalah kelompok Gol III dengan 58% kemudian berdasarkan jenis kelamin jumlah responden terbanyak adalah Laki – laki dengan 59,5% sedangkan berdasarkan tingkat pendidikan koresponden terbanyak berasal dari golongan SLTA dengan 44,3% kemudian berdasarkan lama bekerja koresponden terbanyak yang telah bekerja selama 3 – 7 tahun dengan persentase 36,7%.

### Analisis Regresi Linear

Uji regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variable bebas yaitu kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Variabel kinerja(Y). Pada awal perhitungan regresi, output SPSS yang pertama tampil adalah sebuah table “Variables Entered/Removed”. Tabel ini berfungsi untuk menjelaskan variable mana saja yang layak masuk untuk dimasukkan dalam perhitungan regresi. Dari hasil diatas ternyata semua variable layak masuk.

**Tabel 3**  
**Regresi Linear**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.331	2.657		5.395	.000
Kepemimpinan	.606	.067	.720	9.110	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Pada kolom *Unstandardized coefficients* didapat persamaan Regresi :

$$Y = a + bX_1$$

$$Y = 14.331 + 0,606 X_1$$

Dimana : Y = Kinerja Pegawai

$X_1$  = Kepemimpinan

- a) Konstanta (a) sebesar 14.331 menyatakan bahwa jika ada variable bebas (kepemimpinan) maka kinerja pegawai akan tetap konstan sebesar 14.331
- b) Koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0,606 menyatakan bahwa jika factor kepemimpinan diperhatikan maka akan memberikan pengaruh pada kinerja pegawai sebesar 60%

### Uji Hipotesis Penelitian

Uji t digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variable bebas terhadap variable terikat secara terpisah.

Diketahui :

H<sub>0</sub> : “Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai”

H<sub>a</sub> : “Terdapat Pengaruh yang Signifikan antara Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai”

Kriteria Pengujian :

H<sub>0</sub> diterima jika nilai Sig (probabilitas) > 0.05

H<sub>0</sub> ditolak jika nilai Sig (Probabilitas) < 0.05

Dari perhitungan uji t diatas diketahui :



$t$  hitung  $X_1 = 5.395$ . Nilai Sig. = 0.000

Ternyata seluruh variable memiliki nilai Sig (Probabilitas) dibawah 0,05 maka  $H_0$  ditolak. Menunjukkan terdapat pengaruh yang positif antara variable kepemimpinan terhadap kinerja pegawai secara terpisah.

Dari perhitungan diatas, ternyata baik dari perhitungan statistik Deskriptif maupun uji regresi, uji  $t$  diperoleh kesimpulan variabel bebas (yaitu kepemimpinan) memiliki pengaruh yang positif, searah dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh yang searah artinya, jika variable kepemimpinan ditingkatkan maka variable kinerja pegawai pun akan mengalami peningkatan. Begitu juga sebaliknya, jika variable bebas tersebut mengalami penurunan, maka akan diikuti dengan penurunan pada variable kinerja pegawai.

Dengan demikian hal itu memberikan implikasi jika kantor Distrik Aifat Timur tengah Kabupaten Maybrat bermaksud meningkatkan kinerja pegawai, maka harus memperhatikan faktor kepemimpinan sebagai faktor dominan yang mempengaruhinya.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara keseluruhan berdasarkan jawaban dari responden terhadap kepemimpinan di lingkungan Kantor Distrik Aifat Timur Tengah Kabupaten Maybrat, dari semua indikator kepemimpinan menurut jawaban responden memperoleh hasil rata – rata baik.
2. Berdasarkan jawaban responden atas pertanyaan – pertanyaan tentang kinerja diperoleh hasil rata – rata tinggi. Hal ini menandakan kinerja pegawai kantor Distrik Aifat Timur Tengah Kabupaten Maybrat berdasarkan indikator adalah tinggi,
3. Dari perhitungan Regresi terbukti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variable kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hal itu didukung dengan nilai hasil Uji Hipotesis dengan menggunakan uji  $t$ , dimana terdapat kesimpulan ditolaknya  $H_0$ , dengan demikian antara variable bebas dan variable terikat benar – benar terdapat pengaruh signifikan yang baik.

Sedangkan sajian saran dari hasil penelitian yang ditemukan yang mungkin dapat bermanfaat bagi Kantor Distrik Aifat Timut tengah Kabupaten Maybrat sebagai objek penelitian adalah :

- a. Hendaknya organisasi jika bermaksud meningkatkan Kinerja pegawai, maka harus memperhatikan factor kepemimpinan sebagai faktor dominan yang mempengaruhinya.
- b. Dikarenakan kepemimpinan merupakan factor yang dominan dari hasil penelitian ini, maka hendaknya kualitas kepemimpinan yang telah ada sekarang dipertahankan atau ditingkatkan.
- c. Perlu dilakukan evaluasi yang berkala sehingga dapat diketahui kendala – kendala yang dihadapi dalam masalah kinerja pegawai.

## DAFTAR RUJUKAN

- Atmosudirjo. 2000. *Pengembangan Organisasi*. Bandung :Sinar Baru.
- Bennis, Warren & Nanus, Burt, 2007. *Kepemimpinan :strategi dalam mengemban Tanggung Jawab*.Diterjemahkan oleh Viktor Purba.Cet Ke 2. Malang: Bayumedia Publishing.
- Dessler, Gary. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 dan 2*. Jakarta: Indeks.
- Indrafachrudi, Soekarto. 2007. *Pengantar Bagaimana memimpin yang baik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Manullang. 2006. *Dasar – dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mar'at, Prof.Dr.. 2004. *Pemimpin dan Kepemimpinan*.Cet. Ke-2. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ruky, Achmad S.2001. *Sistem Manajemen Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Gramedia
- Sinungan, Muchdarsyah. 2005. *Produktivitas*. Jakarta: Bina Aksara
- Sugiyono. 2006. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung; Alfabeta
- Weihrich, Heinz, & Harold Koont. 2003. *Management : Perspektif Global*. Jakarta : Erlangga
- Whitmore, John. 2002. *Coaching for performance, seni mengarahkan untuk mendongkrak kinerja*. Terjemahan Y.D Helly Purnomo. Jakarta: Gramedia