

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Onohazumba Kabupaten Nias Selatan

Erni Sari Halawa¹ Yohanes Dakhi² Reaksi Zogoto³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Onohazumba Kabupaten Nias Selatan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 31 pegawai. Metode analisis data adalah analisis regresi linear sederhana, dimana nilai model regresinya $Y = 16.367 + 0,761X$. Hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Onohazumba Kabupaten Nias Selatan dengan nilai t_{hitung} sebesar $4.033 > t_{tabel}$ sebesar 1,696. penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Onohazumba Kabupaten Nias Selatan.

Kata Kunci: Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai

A. PENDAHULUAN

Organisasi adalah suatu badan perkumpulan yang memiliki struktur badan kepemimpinan mulai dari atasan sampai bawahannya. Sebuah organisasi pasti memiliki tujuan yang harus dicapai baik itu tujuan jangka panjang maupun tujuan jangka pendek. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh semangat dan kerjasama dari anggota suatu organisasi tertentu. Kepemimpinan adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi keberhasilan organisasi. Kepemimpinan adalah upaya untuk mendorong, mengatur dan mengarahkan seseorang atau bahkan kelompok dalam melakukan sesuatu yang penting dan sangat berguna untuk mencapai tujuan organisasi dengan tidak mempedulikan perbedaan keinginan, kehendak, kemauan, perasaan, kebutuhan dan lain-lain.

Pemimpin harus memiliki suatu teknik memimpin yang baik dan mampu mengendalikan segala suasana yang dihadapi oleh organisasi. Peran seorang pemimpin sangat menentukan keberhasilan organisasi, jika seorang pemimpin berhasil menjalankan perannya dengan baik maka tujuan organisasi pun akan berjalan mulus untuk di capai. Sebaliknya jika seorang pemimpin tidak mampu atau tidak berhasil

¹Alumni Program Studi Manajemen STIE Nias Selatan (halawaerni7@gmail.com)

²Dosen Tetap STIE Nias Selatan (yohanesdk@gmail.com)

³Dosen Tetap STIE Nias Selatan (zagotorea@gmail.com)

menjalankan perannya maka akan banyak timbul masalah dan halangan dalam mencapai tujuan organisasi.

Seorang pemimpin harus mampu mengarahkan bawahannya dalam bekerja, mampu membina dan mengontrol supaya bawahan dapat mempertanggungjawabkan kerjanya. Pimpinan harus memberikan kejelasan target kerja yang pasti kepada pegawai tentang tujuan yang semestinya di capai oleh perusahaan dengan menyediakan fasilitas yang memadai dan lengkap supaya pegawai tidak merasa kewalahan dalam menjalankan tugasnya. Sikap saling percaya dalam perusahaan atau organisasi sangatlah penting dimiliki dan dikembangkan dalam perusahaan atau organisasi baik itu antar pimpinan kepada pegawai dan serta antara pegawai dengan pegawai. Seorang pegawai berhak mendapatkan kepercayaan dari pimpinan, untuk itu pegawai harus bisa menjaga kepercayaan yang telah pimpinan berikan kepadanya dengan cara mempertanggungjawabkan tugas yang diberikan kepadanya.

Kepemimpinan yang baik dapat membawa pengaruh dan hasil yang baik, kepemimpinan sangatlah erat kaitannya dalam peningkatan kinerja pegawai. Semakin baik kepemimpinan seorang pemimpin maka kinerja pegawai juga akan semakin baik dan meningkat, begitupula jika kepemimpinan seorang pemimpin buruk maka kinerja pemimpin juga akan kurang baik bahkan akan menurun. Perlu diketahui bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang atau kelompok yang diukur dari seberapa besar atau tingginya suatu tujuan perusahaan atau organisasi yang sudah dicapai.

Kinerja seorang pegawai sangatlah penting dalam suatu organisasi karena dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan. Dorongan kepemimpinan yang baik dalam perusahaan atau organisasi mampu mempengaruhi tingkat efektivitas kerja pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang sudah dipercayakan oleh pimpinan kepadanya, ini akan lebih diterapkan apabila kepemimpinan memberikan sesuatu hal yang lebih bagi pegawai yang dapat memberikan motivasi dan dorongan yang lebih menggerakkan hati pegawai untuk lebih ligat dan giat dalam menyelesaikan pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi.

Untuk mencapai kinerja yang maksimal maka sangat diperlukan adanya kepemimpinan yang kreatif dan andal dalam semua segi yang berhubungan dengan organisasi. Pemicu peningkatan kinerja pegawai bukan hanya dengan kepemimpinan yang kreatif dan inovatif tetapi bisa juga dilakukan dengan memberikan peraturan yang

dapat menuntut pegawai untuk bisa patuh dan mau menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya dan mempunyai peningkatan hasil yang lebih dari hasil pekerjaan sebelumnya. Tuntutan peningkatan kinerja pegawai sangat diharapkan dalam setiap organisasi, karena kinerja pegawai meningkat maka bisa menggambarkan keberhasilan pimpinan dalam suatu organisasi tertentu. Oleh karena itu, kinerja pegawai dan proses kepemimpinan dalam organisasi sangat penting untuk bisa diperhatikan guna untuk mencapai keberhasilan tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan langsung penulis terhadap beberapa pegawai pada Kantor Camat Onohazumba mengatakan bahwa pimpinan kurang mampu mengarahkan bawahannya, pimpinan kurang tegas dalam mengambil keputusan, kurangnya kepastian target kerja yang harus dicapai oleh bawahan, Kurangnya fasilitas yang mendukung pekerjaan bawahan, Bawahan tidak mendapatkan kepercayaan dari pimpinan.

B. TINJAUAN LITERATUR

Konsep Kepemimpinan

Menurut kartono dalam Bahrum dkk (2011), "pengertian kepemimpinan yaitu kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok". Menurut Rost dalam Delti (2015), "memberi definisi kepemimpinan sebagai sebuah hubungan yang saling mempengaruhi diantara pemimpin dan pengikut (bawahan) yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersama". Menurut Robins (2006:54), "mendefenisikan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi kelompok dalam mencapai tujuan organisasi".

Konsep Kinerja Pegawai

Menurut Rivai dan Basri dalam Handayani (2009), "mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama". Menurut Mangkunegara dalam Kusuma (2007), "Kinerja pegawai diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya". Menurut Robins dalam wahyuni dkk

(2008), “Mendefinisikan kinerja pegawai yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan”.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Beberapa alasan dan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepemimpinan yaitu: Menurut setiawan dan Muhith (2013:31) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu:

1. Kepribadian(*personality*), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalaman yang akan mempengaruhi pilihan gaya kepemimpinan;
2. Harapan dan perilaku atasan;
3. Karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan akan berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan;
4. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan;
5. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan; dan
6. Harapan dan perilaku rekan

Sedangkan menurut Mangkunegara (2000:56), faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

1. Diri pemimpin
Kepribadian, pengalaman masa lampau, latar belakang dan harapan pemimpin sangat mempengaruhi efektivitas kepemimpinan disamping mempengaruhi gaya kepemimpinan yang dipilihnya.
2. Ciri atasan
Gaya kepemimpinan atasan dari manajer sangat mempengaruhi orientasi kepemimpinan manajer.
3. Ciri bawahan
Respon yang diberikan oleh bawahan akan menentukan efektivitas kepemimpinan manajer. Latar belakang pendidikan bawahan sangat menentukan pula cara manajer menentukan gaya kepemimpinannya.
4. Persyaratan tugas

Tuntutan tanggungjawab pekerjaan bawahan akan mempengaruhi gaya kepemimpinan manajer.

5. Iklim organisasi dan perilaku

Ini akan mempengaruhi harapan dan perilaku anggota kelompok serta gaya kepemimpinan yang dipilih.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Armstrong dalam Asis (2014), Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

1. Faktor individu (*personal factor*). Faktor individu berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen, dan lain-lain.
2. Faktor kepemimpinan (*leadership factors*). Faktor kepemimpinan berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer atau ketua kelompok kerja.
3. Faktor kelompok/rekan kerja (*team factors*). Faktor kelompok/rekan kerja berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
4. Faktor sistem (*system factors*). Faktor sistem berkaitan dengan sistem/metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi.
5. Faktor situasi (*contextual/situational factors*). Faktor situasi berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal.

Sedangkan Menurut Timple dalam Kusuma (2013), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari:

1. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.
2. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan

tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Indikator Kepemimpinan

Menurut kartono dalam Isvandiari (2018), menyatakan indikator kepemimpinan yaitu:

1. Sifat yaitu: sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilan menjadi seorang pimpinan yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin.
2. Kebiasaan yaitu: kebiasaan memegang peranan kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seseorang pimpinan yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pimpinan yang baik.
3. Temperamen yaitu: gaya perilaku yang cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain.
4. Watak yaitu: watak seorang pemimpin yang lebih subyektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan, ketekunan, daya tahan dan keberanian.
5. Kepribadian yaitu: kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat atau karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

Menurut Martoyo dalam Delti (2015), indikator-indikator kepemimpinan diantaranya:

1. Kemampuan analitis
Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.
2. Keterampilan berkomunikasi
Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasehat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.
3. Keberanian

Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas pokoknya yang telah dipercayakan padanya.

4. Kemampuan mendengar

Salah satu sifat yang perlu dimiliki oleh setiap pemimpin adalah kemampuannya serta kemauannya mendengar pendapat dan atau saran-saran orang lain, terutama bawahan-bawahannya.

5. Ketegasan

Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidak-tentuan sangat penting bagi seorang pemimpin.

Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara dalam Isvandiari (2018), mengemukakan bahwa indikator kinerja pegawai yaitu:

1. Kualitas adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja dari masing-masing karyawan.
3. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah saran atau kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Menurut Bernadine dalam Tampi (2014), mengemukakan indikator yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kualitas

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

4. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumberdaya.

5. Kemandirian

Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

C. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif berdasarkan jumlah dan banyaknya populasi. Menurut Basrowi Dan Suwandi (2008:1) menyimpulkan bahwa “penelitian kuantitatif adalah salah satu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa ucapan atau tulisan dan perilaku orang-orang yang diamati.” Selanjutnya penelitian asositaif adalah penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data penelitian ini adalah data primer yang bersumber dari 31 orang pegawai pada Kantor Camat Onohazumba di Kabupaten Nias selatan sumber data dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran angket tentang pengaruh kepemimpinan terhadap keinerja pegawai pada Kantor Camat Onohazumba di Kabupaten Nias Selatan.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linear sederhana dimana terdapat satu variabel bebas X (kepemimpinan) dan satu variabel terikat Y (kinerja pegawai). Metode analisis data digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Onohazumba di Kabupaten Nias Selatan dengan menggunakan perangkat lunak program *SPSS 16.0*

For Windows, maka persamaan yang digunakan adalah sebagai berikut Sulyanto (2008:169):

$$\hat{Y} = a + bx$$

Keterangan:

$\hat{Y}$ = Nilai yang diramalkan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

x = Variabel bebas

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai karena nilai t_{hitung} sebesar $4.033 > 1.696$ dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka keputusannya adalah variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Camat Onohazumba Kabupaten Nias Selatan.

Diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,356 sehingga dapat ditunjukkan bahwa 30,6% keragaman variabel terikat (kinerja pegawai) dapat dijelaskan oleh variabel bebas (kepemimpinan) sedangkan sisanya 64,% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Analisis dan Pembahasan

Berdasarkan hasil regresi linear sederhana nilai koefisien regresi untuk b sebesar 0,761 merupakan nilai koefisien dari variabel kepemimpinan. Artinya setiap penurunan sebesar 1 pada faktor kepemimpinan asumsi variabel lainnya tetap, maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan pada Kantor Camat Onohazumba Kabupaten Nias Selatan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Onohazumba Kabupaten Nias Selatan. sebelumnya, penelitian terdahulu yakni Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jana Harianta (2012) dengan judul penelitian pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan teras kabupaten boyolali. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana. Berdasarkan hasil penelitian secara menunjukan bahwa terdapat

pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Teras Kabupaten Boyolali.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Onohazumba Kabupaten Nias Selatan. Untuk meningkatkan kinerja pegawai sebaiknya pemimpin harus mampu memperhatikan segala aspek yang menjadi penunjang peningkatan kinerja pegawai melalui motivasi dan arahan pimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asis, (2014) Pengaruh Kualitas Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Bontang Selatan. *Jurnal Ilmu Pemerintah*. Vol. 2. No. 3. Hal. 5.
- Delti, (2015) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trubaindo Coal Mining Di Kabupaten Kutai Barat. *ejournal Ilmu Administrasi Bisnis*. Vol. 3. No. 2. Hal. 33.
- Handayani, (2009) Peranan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Fakultas Psikologi Anissula Semarang*. Vol. 5. No.8. hal.4.
- Isvandiari, (2018) Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Central Capital Features Cabang Malang. *Jurnal JIBEKA*. Vol. 12. No. 1. Hal.2, 3.
- Kusuma, (2013) Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur. *ejournal Administrasi Negara* .Vol. 1. No. 4. Hal. 5.
- Mangkunegara, (2013) Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Ejournal Adimistrasi Negara*. Vol. 6. No. 5. Hal. 4.
- Robins, (2006) Manajemen Sumber Daya Manusia. PT.Aksara Pratama. Erlangga.
- Tampi, (2014) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado). *Journal Acta Diarna*. Vol. 3. No. 4. Hal. 6.