

**PENGARUH POLA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAN LINMAS  
KABUPATEN NIAS SELATAN**

**Erasma F. Zalogo, SE.,MM**

**Abstrak**

*Ruang lingkup penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pola kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif yakni bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Data yang digunakan adalah data primer dan daftar pertanyaan dikirim kepada responden. Sedangkan alat uji yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji heterokedastisitas, dan uji autokorelasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana.*

*Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berpengaruh, pola kepemimpinan (X) terhadap kinerja pegawai (Y) yang ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung}$  (20.232) >  $t_{tabel}$  (1,684) dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya variabel pola kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). maka keputusannya adalah  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak dengan artinya bahwa variabel pola kepemimpinan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai. Untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas mempengaruhi variabel terikat dapat ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.830 (83%) sehingga dapat ditunjukkan bahwa 83% keragaman variabel terikat (kinerja pegawai) dapat dijelaskan variabel bebas (pola kepemimpinan) sedangkan sisanya 17% dipengaruhi oleh variabel lain.*

*Hasil interpretasi Regresi Linier Sederhana yaitu,  $Y = 3.506 + 0.926 X$ . Model regresi menunjukkan bahwa koefisien variabel bebas memiliki tanda positif. Ini berarti peningkatan salah satu variabel bebas (pola kepemimpinan) akan meningkatkan (kinerja pegawai) atau sebaliknya.*

*Selain itu, peningkatan kinerja juga dapat diwujudkan dengan meningkatkan pola kepemimpinan, misalnya; dengan memberikan dorongan rasa memiliki organisasi, memberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi, memberikan dorongan menentukan sendiri cara-cara berdisiplin diri.*

**Kata kunci: Pola Kepemimpinan, Kinerja Pegawai.**

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang Masalah**

Dewasa ini, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi semakin pesat, oleh sebab itu peranan sumber daya manusia (SDM) dalam sebuah organisasi perlu di perhatikan oleh pihak manajemen, karena apabila pegawai atau karyawan belum siap menghadapi tantangan ini, maka kemajuan sebuah organisasi tidak sesuai dengan harapan dan tujuan yang di inginkan. Organisasi merupakan kumpulan orang-orang yang memiliki visi dan misi yang sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Faktor yang paling penting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut. Artinya bilamana sumber daya manusia yang ada kompeten sesuai dengan aktivitas dan kegiatan organisasi yang mempengaruhi maka organisasi di mungkinkan akan semakin berkembang dan semakin bersaing (Kompetitif) dalam menghadapi dan mengikuti era keterbukaan dan perubahan arus teknologi informasi.

Untuk itu, organisasi harus mampu menghadapi dan mengikuti setiap perubahan yang terjadi sehingga pada akhirnya organisasi semakin berkembang. Organisasi dalam mengikuti era keterbukaan dan perubahan di sekitar organisasi harus mampu menciptakan dan mempertahankan sumber daya manusia yang kompeten serta mampu mengikuti setiap perubahan yang terjadi. Oleh sebab itu, organisasi membutuhkan pemimpin yang cakap yang mampu membaca dan mengikuti setiap perubahan serta mampu mempengaruhi dan mengarahkan perubahan kepada seluruh anggota organisasi sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat dicapai.

Kunci keberhasilan suatu lembaga pemerintahan dalam menghadapi tantangan yang semakin tinggi adalah memacu sumber daya manusia (SDM) yang ada di lembaga pemerintah untuk meningkatkan kemampuannya sehingga dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik. Keberadaan sumber daya manusia (SDM) di suatu lembaga pemerintah harus seiring dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh lembaga pemerintah. Persoalan dan masalah SDM yang dimiliki oleh lembaga pemerintah menjadi titik sentral bagi praktisi manajemen SDM dalam menghasilkan kinerja yang diinginkan. Kemampuan dan ketrampilan kepemimpinan dalam pengarahannya sangat penting untuk efektivitas manajemen.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah dengan menciptakan disiplin kerja yang baik dan dengan pemberian motivasi yang tepat. Disiplin kerja yang dimaksud seperti tersedianya perlengkapan dan fasilitas yang memadai, suasana kerja yang menyenangkan supaya dapat memberikan kinerja yang lebih efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaannya.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pola Kepemimpinan**

#### **Pengertian pola kepemimpinan**

Kepemimpinan berasal dari kata pimpin yang memuat dua hal pokok yaitu: Pemimpin sebagai subjek, dan yang dipimpin sebagai objek. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun memengaruhi. Menurut Nursalam (2007:96) pola kepemimpinan adalah “Kemampuan yang digunakan untuk mempengaruhi bawahan supaya sasaran organisasional dapat dicapai”.

Kartono (2011:77) menyimpulkan bahwa “Pola kepemimpinan akan muncul berdasarkan kualitas-kualitas pribadi atau pola-pola kelakuan para pemimpinnya. Teori ini menyatakan, seorang pemimpin itu selalu berkelakuan kurang lebih sama, yaitu tidak melakukan tindakan yang identik sama dalam setiap situasi yang dihadapi”. Follet dalam Nursalam (2007:103) pola kepemimpinan mendefinisikan “Sebagai hak istimewa yang tersendiri dari ahli dengan hasil akhir yang dicapai tanpa menimbulkan isu sampingan”.

Sedangkan Rachmansyah dalam Muninjaya (2004:124) menyatakan bahwa “Pola kepemimpinan adalah cara pemimpin dalam membawa dirinya sebagai pemimpin, cara berlagak

dalam menggunakan kekuasaannya, misalnya pola kepemimpinan otoriter, demokratis, paternalistik”. Menurut Husnan dalam Muninjaya (2004:139) dalam hubungannya dengan kinerja dijelaskan bahwa “Pola kepemimpinan seorang manajer berpengaruh dalam pencapaian tujuan suatu organisasi, pemilihan gaya kepemimpinan yang benar disertai motivasi eksternal yang diterapkan sesuai dengan keinginan karyawan maka akan menghasilkan tingkat kinerja yang tinggi”.

Dari beberapa pengertian yang dikemukakan para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa pola kepemimpinan merupakan gaya atau cara, seorang pemimpin yang berfungsi untuk memastikan seluruh tugas dan kewajiban yang dilaksanakan dalam suatu organisasi. Seorang yang secara resmi diangkat menjadi pemimpin suatu kelompok bisa saja ia berfungsi atau mungkin tidak berfungsi sebagai pemimpin oleh karena pola kepemimpinannya yang tidak sesuai dengan tujuan organisasi yang di pimpinnya.

### **Kinerja Pegawai**

#### **Pengertian kinerja pegawai**

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja saja, tetapi termasuk bagaimana proses kerja berlangsung. Fahmi (2010:2) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu”.

Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2010:7) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi”. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2007:259) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka mencapai upaya tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”. Sehingga kinerja pegawai berjalan dengan efektif dan dapat mencapai sasaran organisasi.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Menurut Sugyono (1999:11) penelitian kuantitatif adalah “Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain”. Jenis penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh pola kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor satuan polisi pamong praja dan linmas Kabupaten Nias Selatan.

### **Populasi dan Sampel**

### Populasi

Populasi menurut Supranto (2009) adalah “Jumlah keseluruhan semua anggota yang diteliti, sedangkan sampel merupakan bagian yang diambil dari populasi”. Maka populasi yang dimaksud dalam penelitian ini merupakan keseluruhan subjek yang dijadikan sasaran penelitian, yang terdiri dari keseluruhan pegawai pada kantor satuan polisi pamong praja dan linmas Kabupaten Nias Selatan yang berjumlah 109 orang, dimana pegawai negeri sipil berjumlah 9 orang dan honorer berjumlah 100 orang.

### Sampel

Sampel menurut Sugyono (2001) adalah “Sebagian dari jumlah total dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut”. Besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini, mengacu pada rumus *Slovin* yaitu :

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

Dimana :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

$e^2$  = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir.

Populasi dalam penelitian ini (N) sebanyak 109 pegawai yang ada pada kantor satuan polisi pamong praja dan linmas Kabupaten Nias Selatan, dengan asumsi taraf kesalahan (e) sebesar 5%, maka besarnya sampel (n) adalah:

$$n = \frac{109}{1 + 109(0,05)^2}$$

$$n = 86 \text{ orang.}$$

### PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, maka yang menjadi pembahasan penelitian ini akan diuraikan seberapa besar pengaruh pola kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor satuan polisi pamong praja dan linmas Kabupaten Nias Selatan. Untuk mempermudah pembacaan hasil dan interpretasi regresi linier sederhana maka digunakan persamaan seperti yang dapat dilihat dibawah ini:

$$Y = a + b x$$

$$Y = 3.506 + 0.926 X$$

Model regresi linier diatas menunjukkan bahwa koefesien variabel bebas memiliki tanda positif, ini berarti peningkatan salah satu variabel bebas (pola kepemimpinan) akan meningkatkan kinerja pegawai atau sebaliknya. Dari persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa: Pola kepemimpinan variabel (X) menunjukkan nilai 0.926, karena nilai pola

kepemimpinan variabel (X) bertanda positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa pola kepemimpinan variabel (X) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) dan mempunyai arti bahwa setiap peningkatan pola kepemimpinan sebesar 1% maka akan meningkatkan nilai kinerja pegawai sebesar 83%. Ini berarti bahwa naik turunnya kinerja pegawai pada kantor satuan polisi pamong praja dan linmas 0.830 atau 83%.

Dapat diasumsikan bahwa jika  $X=0$  artinya (variabel independent secara individu tidak berpengaruh positif terhadap variabel dependent). Jika  $X=1$  (naik) diasumsikan bahwa (variabel independent secara individu berpengaruh positif terhadap variabel Dependent). Jika  $X=-1$  (turun) maka diasumsikan bahwa (variabel independent secara individu tidak memiliki hubungan yang positif terhadap variabel dependent).

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya yaitu: Pengaruh pola kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil output pada Tabel 4.10 nampak bahwa pola kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin baik pola kepemimpinan yang diberikan pada kantor satuan polisi pamong praja dan linmas maka akan meningkatkan kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Linmas dan begitu juga sebaliknya.

Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aryanto (2005) "Pengaruh pola kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dispora Semarang". Pengambilan sampel dengan teknik *proposional random sampling* diperoleh sampel 35 pegawai. Analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier sederhana dan koefisien determinasi. Kemudian penelitian Arthanan (2006) "Pengaruh pola kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kesbangpol Malang". Data yang diperlukan data primer dikumpulkan dengan menggunakan (kuisisioner) yang telah dipersiapkan. Data primer yang dikumpulkan diantaranya adalah tanggapan responden tentang pola kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen, metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan judul penelitian, pokok permasalahan, tujuan penelitian, rumusan masalah, hipotesis dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut: Pola kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor satuan polisi pamong praja dan linmas Kabupaten Nias selatan dengan tingkat kepercayaan 95%. Karena nilai  $t_{hitung} 20.232 > t_{tabel} 1,684$  dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ , Maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak artinya variabel (X) pola kepemimpinan berpengaruh positif terhadap variabel (Y) kinerja pegawai.

### **Saran**

Adapun saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai pihak manajemen perlu memikirkan kesejahteraan para pegawai baik berbentuk kenaikan gaji atau peningkatan tunjangan kepada pegawai.
2. Selain itu, peningkatan kinerja juga dapat diwujudkan dengan meningkatkan pola kepemimpinan, misalnya; dengan memberikan dorongan rasa memiliki organisasi, memberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi, memberikan dorongan menentukan sendiri cara-cara berdisiplin diri dalam kerangka ketentuan-ketentuan yang bersifat membangun diri yang akan menjadi pedoman bagi kalangan masyarakat sebagai abdi negara.
3. Menerapkan disiplin terhadap pegawai yang tidak melakukan tugasnya sesuai dengan fungsi dan wewenangnya sebagai pegawai negeri sipil berupa pemberian sanksi-sanksi.
4. Untuk peneliti, supaya dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai penelitian ini, sehingga dapat mengetahui pengaruh pola kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor satuan polisi pamong praja dan linmas Kabupaten Nias Selatan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Cetakan Ketigabelas. Penerbit: PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Armstrong, Michael. 2003. *Managing People*. Penerbit: Gramedia. Jakarta.
- Arthanan. 2006. *Pengaruh Pola Kepemimpinan Terhadap Kinerja pegawai Kesbangpol Malang*.
- Aryanto. 2005. *Pengaruh Pola Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dispora Semarang*.
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya manusia. Edisi ke-3. Terjemahan (Agus Dharmadi)*. Penerbit: Erlangga. Jakarta.
- Fahmi, Irham. 2010. *Manajemen Kinerja, Teori dan Aplikasi*. Penerbit: CV. Alfabeta Bandung.
- Gibson, James L. 2004. *Organisasi dan Manajemen Perilaku, Struktur, Proses. Terjemahan (Djoerban Wahid)*. Penerbit: Erlangga. Jakarta.
- Gujarati, Damodar, N. 1978. *Dasar-dasar Ekonometrika. Alih Bahasa: (Zain Sumarno)*. Penerbit: Erlangga. Jakarta.
- Handoko, Tani, T. 1984. *Manajemen. Edisi 2*. Penerbit: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2004. *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah*. Penerbit: Bumi Aksara. Jakarta.
- ....., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Bumi Aksara. Jakarta.
- Jacobs, T.O dan Jacques, E. 1990. *Kepemimpinan. West Orange NJ: Leadership Library of America*. Penerbit: Erlangga. Jakarta.
- Kartono, Kartini. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Penerbit : PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.

- Mangkunegara, Prabu, A.A. Anwar 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Cetakan pertama. Penerbit: PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.*
- ....., 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan. Penerbit: PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.*
- Mathias, L Robert. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi ke-2. Terjemahan: (Dian Angelia). Penerbit: Erlangga. Jakarta.*
- Muninjaya, A. AG. 2004. Manajemen Keperawatan, Teori dan Aplikasi. Penerbit: EGC. Jakarta.*
- Nursalam. 2007. Manajemen Keperawatan. Edisi ke-2. Penerbit: Salemba Jakarta.*
- \_\_\_\_\_, *Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979. Tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil. Pasal 4 ayat (2) dalam jangka waktu 1 tahun.*
- \_\_\_\_\_, *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (Menpan) Nomor: PER/09/M.PAN/5/2007. Tentang pedoman umum penetapan indikator kinerja utama di lingkungan instansi pemerintah.*
- Rivai, Veithzal. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktik. Penerbit: PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.*
- Sedarmayanti. 2007. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Penerbit: CV. Mandar Maju. Bandung.*
- ....., 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Penerbit: CV. Mandar Maju. Bandung.*
- Siagian, Sondang P. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Bumi Aksara. Jakarta.*
- Simamora, Henri. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi ke-3 Penerbit: BP-YKPN. Yogyakarta.*
- Sugyono. 1999. Metodologi Penelitian Bisnis. Penerbit: CV. Alfabeta. Bandung.*
- ....., 2010. *Metode Penelitian Bisnis. Yogyakarta: Andi.*
- Suliyanto. 2008. Teknik proyeksi bisnis. Yogyakarta: Andi.*
- Supranto, J. 2009. Statistik Teori dan Aplikasi, Edisi ketujuh. Penerbit: Alfabeta. PT. Gelora Aksara Pratama. Jakarta.*
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama, cetakan pertama. Penerbit: Kencana. Jakarta.*
- Thoha, Mitfah. 2002. Birokrasi dan Politik Indonesia. Penerbit: PT. Raja Grafindo. Jakarta.*
- Wau, Tao'sigo. 2013. Pedoman Penelitian Penelitian. STIE Nias Selatan. Telukdalam.*
- Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja. Edisi Ke-3. Penerbit: PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.*

