

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN PASER

Harmayanto¹, Tegen Sayuk Rimboko², Mistariah³

1,2,3)Prodi S1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Praja Tanah Grogot

Email: harmayanto19120@gmail.com¹, tegensr64@gmail.com

RINGKASAN - Rumusan masalah dalam penulisan skripsi ini adalah: apakah terdapat pengaruh kepemimpinan (kemampuan, kepribadian, pengalaman, intelektual, dan lingkungan kerja) terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Paser. Dan variabel manakah diantara variabel kepemimpinan (kemampuan, kepribadian, pengalaman, intelektual, dan lingkungan kerja) yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Paser. Manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah agar dapat digunakan untuk menyusun rencana kerja di masa yang akan datang.

Dari hasil analisis regresi linear berganda didapat persamaan fungsi $Y = 0,078 + 0,210X_1 + 0,245X_2 + 0,160X_3 + 0,439X_4 + 0,075X_5$. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pengaruh ini juga dijelaskan dengan nilai R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,651 yang berarti variabel yang diteliti memberikan pengaruh sebesar 65,1% dan selebihnya 34,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Koefisien regresi (R), yang menggambarkan kuatnya hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dapat dilihat pada pengujian, yaitu sebesar 0,818. Hal ini berarti terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel independen dan variabel dependen. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $36,836 > 2,3145$ dan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$. Menunjukkan bahwa kepemimpinan (kemampuan, kepribadian, pengalaman, intelektual dan lingkungan kerja) kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Paser. Dari variabel kepemimpinan, variabel intelektual memberikan pengaruh yang dominan, hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,510 > 1,6618$ serta nilai probabilitas terkecil yaitu $0,000 < 0,05$.

Melihat hasil pembahasan di atas, ditarik kesimpulan bahwa hipotesis awal yang diajukan diterima, karena hipotesis awal menyatakan variabel yang dominan adalah variabel intelektual.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kinerja, Sekretariat DPR

PENDAHULUAN

Pada saat ini seorang pemimpin pada organisasi Pemerintah maupun swasta sangat diperlukan karena seorang pemimpin menjadi penggerak utama seluruh

kegiatan dalam organisasi. Menjadi seorang pimpinan bukan hanya mempunyai kepandaian dalam memimpin saja tetapi saat ini seorang pemimpin juga harus mempunyai kepekaan yang tinggi akan keadaan dan situasi kantor terutama yang menyangkut para pegawai yang di pimpinannya dimana mereka mempunyai tingkat pendidikan yang berbeda-beda dan mempunyai sifat dan tingkah laku yang berbeda pula yang memerlukan penanganan yang berbeda pula tidak bisa di sama rata cara memberitahukannya atau menegur apabila para pegawai melakukan kesalahan atau memberikan perintah. Peralatan kantor yang lengkap juga sangat di perlukan untuk kelancaran kegiatan dan juga dapat menghasilkan kerja yang ingin di capai sesuai dengan standar kerja yang di harapkan.

Kinerja karyawan yang tinggi akan membuat karyawan lebih setia pada organisasi, lebih termotivasi dan bahagia dalam bekerja, dan yang lebih penting, kepuasan kerja yang tinggi juga akan meningkatkan kemungkinan tercapainya produktivitas dan kinerja yang tinggi.

Tanpa kepemimpinan yang efektif, sebuah organisasi tidak akan pernah mampu menerjemahkan potensinya menjadi prestasi. Kepemimpinan harus dilihat sebagai peluang untuk memberikan manfaat kepada banyak pihak, bukan sebagai komoditas atau properti untuk digunakan orang lain demi keuntungan sendiri. Kejelasan ini sangat dibutuhkan sebagai pemimpin memahami, memiliki dan menerapkan kekuatan kombinasi faktor penentu keberhasilan untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi motivasi atau kemampuan orang lain dalam sebuah tim. Orientasi kepemimpinan yang mampu mengarahkan dan mengarahkan karyawan bawahan untuk berhasil mencapai tujuan organisasi diperlukan untuk mendukung upaya agar perusahaan tetap hidup.

Dalam sebuah lembaga, kepemimpinan menjadi salah satu fokus perhatian. Di sisi lain, efektivitas organisasi juga berperan penting bagi organisasi untuk bertahan dan bersaing dalam perubahan yang cepat.

Pada lokasi penelitian komunikasi atasan dan bawahan belum terlalu harmonis terutama cara memberikan perintah atau menegur para pegawai dimana atasan memberikan perintah kepada para pegawai mereka harus melaksanakan

tampa pemberitahuan terlebih dahulu, dan sangat tidak harmonisnya terutama tidak ada rapat staf bulanan. Karena para pegawai merasa pelaku kegiatan yang mempunyai hak dan kewajiban pula, mereka merasa tidak ada tempat atau di berikan kesempatan untuk dapat memberikan masukan atau pendapat maka para pegawai berlaku semau mereka pula. Para pegawai hanya hadir untuk mengisi absen saja selanjutnya sibuk dengan urusan masing-masing kadang tidak ada hubungan dengan urusan kedinasan. Dimana apabila ada pemberitahuan kadang para pegawai menerima dengan persepsi yang berbeda-beda kadang reaksi mereka dengan penolakan hanya karena tidak mengerti apa yang di maksudkan pimpinan karena cara menyampaikan tidak mereka pahami.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan kuantitatif.

2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Paser yang berjumlah 97 orang sebagai anggota populasi, dalam hal ini Sekretaris Dewan tidak termasuk populasi dalam penelitian ini. Maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 97 orang pegawai kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Paser.

3. Sumber Data

a) Data Primer

Data primer dalam penelitian ini nantinya adalah data yang langsung didapat ketika mendatangi obyek penelitian yaitu Dinas Pendidikan Kabupaten Paser

b) Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini nantinya adalah data yang sudah ada di obyek penelitian, misalnya data kepegawaian, tufoksi masing-masing bagian dan lain sebagainya.

4. Teknik Pengumpulan Data

1) Penelitian Lapangan

a) Observasi

Dalam hal ini pengamatan langsung pada objek guna mendapatkan gambaran umum tentang kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Pimpinan Rakyat Daerah Kabupaten Paser.

Observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi partisipatif, hal ini dikarenakan peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian

b) Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data jika seorang peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan pertanyaan-pertanyaan yang harus diteliti, tetapi juga dapat digunakan jika seorang peneliti ingin mengetahui lebih banyak tentang hal-hal yang diwawancarai.

Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur (*structured interview*), yaitu wawancara yang digunakan oleh peneliti dengan terlebih dahulu menyiapkan instrumen atau pertanyaan yang akan ditanyakan kepada responden atau kepala kantor tersebut.

c) Kuesioner

Kuesioner adalah merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya

2) Penelitian Kepustakaan

Pengumpulan data melalui perpustakaan dengan cara mempelajari buku atau literatur yang *relevan* dalam penelitian ini.

5. Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan (X) terhadap kinerja pegawai (Y) maka digunakan analisis regresi berganda.

Dengan melakukan analisis data dan pengujian hipotesis, penulis menggunakan persamaan regresi berganda, yaitu persamaan hubungan fungsional antara variabel X dan Y.

Menurut Sugiyono (2010:277) Bentuk persamaan yang digunakan adalah sebagai berikut:

Di mana:

- Y : adalah variabel dependen
 a : adalah konstanta
 b₁, b₂, b₃, b₄ : adalah koefisien regresi
 X₁, X₂,..,X_n : adalah kemampuan

Sedangkan untuk menghitung nilai a dan b, digunakan rumus dari Sugiyono (2010: 272), yaitu sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum \sum_i)(\sum i^2) - (\sum \sum_i)(\sum i Y_i)}{n \sum \sum_i^2 - (\sum \sum_i)^2}$$

$$b = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini kuisisioner adalah merupakan alat utama pengumpulan data. Dari hasil kuisisioner yang telah diolah diharapkan dapat diketahui tanggapan dari masing-masing responden tentang variabel yang diteliti. Indikator yang tertuang dalam kuisisioner harus mampu dan bisa mengukur variabel yang ditelitinya. Karena itu dalam penelitian ini digunakan berbagai macam alat uji untuk mengujinya, berikut ini akan diuraikan dan dijelaskan masing-masing alat uji tersebut.

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Coeffesient Regressions	t _{hitung}	Sig	Korelasi Parsial
Konstanta	0,078			
Kemampuan (X1)	0,210	2,813	0,006	0,283
Kepribadian (X2)	0,245	2,672	0,009	0,270

Pengalaman (X3)	0,160	3,308	0,001	0,328
Intelektual (X4)	0,439	4,510	0,000	0,427
Lingkungan Kerja (X5)	0,075	1,433	0,155	0,149
R ² (Koefisien determinasi) = 0,651				
R (Koefisien korelasi) = 0,818				
F _{hitung} = 36,836				
Sig F = 0,000				
F _{tabel} = 2,3145				
t _{tabel} = 1,6618				
N = 97				

Sumber data: diolah kembali dari hasil perhitungan SPSS

2) Persamaan Regresi Linear Berganda

$$Y = 0,078 + 0,210X_1 + 0,245X_2 + 0,160X_3 + 0,439X_4 + 0,075X_5,$$

yang berarti bahwa:

- Angka 0,078 merupakan konstanta, artinya walaupun X₁, X₂, X₃, X₄, dan X₅ sama dengan 0 (nol), besarnya variabel Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 0,078.
- Angka 0,210X₁ merupakan besarnya koefisien regresi untuk variabel kapabilitas (X₁). Artinya jika variabel kompetensi (X₁) naik 1 satuan, maka dengan variabel lain tetap konstan, kinerja pegawai (Y) juga akan naik 1 satuan dan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).
- Angka 0,245X₂ merupakan ukuran koefisien regresi untuk variabel kepribadian (X₂). Artinya, jika variabel kepribadian (X₂) meningkat sebesar 1 satuan, maka dengan variabel lain tetap konstan, maka kinerja pegawai (Y) juga akan meningkat sebesar 1 satuan dan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).
- Angka 0,160X₃ adalah besarnya koefisien regresi untuk variabel pengalaman (X₃). Yang berarti jika terjadi kenaikan 1 satuan terhadap variabel pengalaman (X₃), maka kinerja pegawai (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel lain tetap/konstan, dan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).

- e) Angka 0,439X4 adalah besarnya koefisien regresi untuk variabel intelektual (X4). Yang berarti bahwa jika terjadi kenaikan sebesar 1satuan terhadap variabel intelektual (X4), maka kinerja pegawai (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel lain tetap/konstan, dan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y).
- f) Angka 0,075X5 adalah besarnya koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (X5). Yang berarti bahwa jika terjadi kenaikan sebesar 1 satuan terhadap variabel lingkungan kerja (X5), maka kinerja pegawai (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 1satuan dengan asumsi variabel lain tetap/konstan, dan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).

3) Koefisien Korelasi (R)

Dapat dilihat dari tabel 1 di atas bahwa koefisien korelasi sebesar 0,818 yaitu kemampuan (X1), kepribadian (X2), pengalaman (X3), kecerdasan (X4) dan lingkungan kerja (X5) terhadap variabel Y yaitu , kinerja karyawan berada pada kisaran Level 0.80-1.000.

Dalam buku Sugiyono (2010:250) terlihat bahwa pada level tersebut, hubungan antara dua variabel yaitu variabel X (kemampuan, kepribadian, pengalaman, kecerdasan dan lingkungan kerja) dan variabel Y (kinerja karyawan) sangat kuat.

4) Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) menentukan kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Dari Tabel 1 di atas terlihat bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,651 atau sebesar 65,1% dari variabel yang diteliti memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai.

Sisanya sebesar 34,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Karena sebenarnya masih banyak faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

5) Uji F (serentak)

Dari hasil perhitungan SPSS yang telah ditampilkan pada tabel 29 dapat dilihat hasil uji F atau F_{hitung} adalah sebesar 36,836. Dan jika

dibandingkan dengan F_{tabel} yaitu sebesar 2,3145, maka akan diperoleh hasil yaitu $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau $36,836 > 2,3145$, artinya bahwa variabel X yang terdiri dari kemampuan (X1), kepribadian (X2), pengalaman (X3), intelektual (X4), dan lingkungan kerja (X5) berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y). Dan dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis pertama dapat diterima atau H_0 ditolak dan H_a diterima.

6) Uji t (sendiri-sendiri)

Uji t adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel X (kemampuan, kepribadian, pengalaman, intelektual, dan lingkungan kerja) terhadap variabel Y (kinerja pegawai), adapun hasilnya adalah:

- 1) Didapatkan t_{hitung} untuk kemampuan (X1) sebesar 2,813, dan taraf signifikansinya adalah 0,006. Dibandingkan dengan t_{tabel} 1,6618, $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $2,813 > 1,6618$, menunjukkan bahwa variabel kemampuan (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).
- 2) Untuk kepribadian (X2) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,673 dengan tingkat signifikan sebesar 0,009, dan jika dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,6618, maka $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $2,673 > 1,6618$, yang berarti bahwa variabel kepribadian (X2) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
- 3) Untuk pengalaman (X3) diperoleh t_{hitung} sebesar 3,308 dengan tingkat signifikan sebesar 0,001, dan jika dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,6618, maka $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $3,308 > 1,6618$, yang berarti bahwa variabel pengalaman (X3) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
- 4) Untuk intelektual (X4) diperoleh t_{hitung} sebesar 4,510 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000, dan jika dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,6618, maka $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $4,510 > 1,6618$, yang berarti bahwa variabel intelektual (X4) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

- 5) Untuk lingkungan kerja (X5) diperoleh t_{hitung} sebesar 1,433 dengan tingkat signifikan sebesar 0,155, dan jika dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,6618, maka $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $1,433 < 1,6618$, yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja (X5) tidak berpengaruh secara parsial dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Dari penjelasan tersebut maka variabel faktor kepemimpinan (X) yang terdiri dari kemampuan (X1), kepribadian (X2), pengalaman (X3), dan intelektual (X4) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y), sedangkan lingkungan kerja (X5) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y).

Sedangkan untuk variabel yang dominan adalah variabel intelektual (X4) yang dibuktikan dengan nilai t_{hitung} tertinggi yaitu 4,510 dan nilai signifikan terendah yaitu $0,000 < 0,05$, yang berarti hipotesis kedua juga diterima atau H_0 ditolak dan H_a diterima.

SIMPULAN

- 1) Persamaan regresi linear berganda:
$$Y = 0,078 + 0,210X_1 + 0,245X_2 + 0,160X_3 + 0,439X_4 + 0,075X_5$$
 yang berarti bahwa variabel kepemimpinan (X) yang terdiri dari kemampuan (X1), kepribadian (X2), pengalaman (X3), intelektual (X4) dan lingkungan kerja (X5) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y).
- 2) Nilai koefisien korelasi sebesar 0,818 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kepemimpinan (X) yang terdiri dari kemampuan (X1), kepribadian (X2), pengalaman (X3), intelektual (X4) dan lingkungan kerja (X5) dengan variabel kinerja pegawai (Y) adalah sangat kuat.
- 3) Nilai koefisien determinasi sebesar 0,651 atau 65,1% menunjukkan bahwa variabel yang diteliti telah memberikan kontribusi sebesar 65,1% terhadap variabel kinerja pegawai (Y), sedangkan sisanya sebesar 34,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- 4) Nilai F_{hitung} sebesar 36,836, jika dibandingkan dengan F_{tabel} sebesar 2,3145, maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai $36,836 > 2,3145$, yang berarti bahwa variabel kepemimpinan (X) yang terdiri dari kemampuan (X1),

kepribadian (X2), pengalaman (X3), intelektual (X4) dan lingkungan kerja (X5) berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat DPRD Kabupaten Paser.

- 5) Nilai t_{hitung} untuk variabel kemampuan (X1) sebesar 2,813 dengan nilai signifikan 0,006, nilai t_{hitung} untuk variabel kepribadian (X2) sebesar 2,672 dengan nilai signifikan 0,009, nilai t_{hitung} variabel pengalaman (X3) sebesar 3,308 dengan nilai signifikan 0,001, nilai t_{hitung} untuk variabel intelektual (X4) sebesar 4,510 dengan nilai signifikan 0,000 dan nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja (X5) sebesar 1,433 dengan nilai signifikan 0,155 nilai t_{tabel} sebesar 1,6618, yang berarti bahwa variabel yang dominan adalah variabel intelektual (X4) dengan nilai t_{hitung} tertinggi diantara variabel yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. (2004). *Psikologi Kerja*, PT Rineka Cipta, Jakarta.
- As'ad, Moh. (1991). *Psikologi Industri*. Liberty. Yogyakarta.
- Gomez, Faustino Cardoso. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. (1998). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- (2005). *Organisasi dan Motivasi, Dasar Pengukuran Produktivitas. Edisi Keempat*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Martoyo, Susilo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kesepuluh. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nawawi, Hadari. (1997). *Instrumen Penelitian Bidang Sosial*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta
- Srimulyo, Koko. (1999). *Penilaian Kinerja*. Andi Offset. Yogyakarta
- Simamora, Henry. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. YKPN. Medan
- Sedarmayanti. (2002). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabet. Bandung
- Sanusi, Anwar. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Salemba Empat. Jakarta
- Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS. Jakarta
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Keenam. PT Refika Aditama. Bandung
- Waworuntu, Tony. (1995). *Manajemen Untuk Sekretaris*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta