

PENGARUH PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN PULAU BATANG DUA KOTA TERNATE

TRESIA D. TARUSSY

FLORENCE D. J. LENGKONG

DEYSI L. TAMPONGANGOY

dewitarussy@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Pulau Batang Dua Kota Ternate. Responden penelitian adalah sebanyak 28 orang pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow. Instrumen dan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan dibantu dengan wawancara terstruktur (interview guide). Teknik Analisa yang digunakan yaitu analisis regresi linear sederhana dan Uji Determinasi. Berdasarkan hasil analisis data ditarik kesimpulan 1). Kepemimpinan di Kecamatan Batang Dua berada pada kategori baik/tinggi. Hal ini dapat dilihat dari rekapitulasi jawaban responden berada pada kategori tinggi yaitu rata-rata sebesar 80,43%, sementara jawaban responden pegawai untuk variabel kinerja pegawai negeri juga terkategori tinggi dengan perolehan rata-rata sebesar 80,57 %.; 2) Dari hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana diketahui bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan memberikan kontribusi sebesar 68,1 % terhadap kinerja pegawai sedangkan sisanya sebesar 31,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi. Tanpa kepemimpinan yang efektif, suatu organisasi hanyalah merupakan kumpulan orang-orang dan mesin-mesin yang tidak teratur atau kacau balau. Kepemimpinan merupakan faktor manusiawai yang mengikat sebagai suatu kelompok bersama dan memotivasi mereka dalam mencapai tujuan. Kegiatan-kegiatan manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, dan pengambilan keputusan hanya sebuah kepompong yang tidur, sampai pemimpin cepat bertindak untuk menghidupkan motivasi dalam setiap anggota organisasi dan mengarahkan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merubah sesuatu yang potensial menjadi kenyataan. Kepemimpinan merupakan kegiatan pokok yang memberikan sukses bagi semua hal yang potensial, yaitu suatu organisasi dan anggota-anggotanya (Davis dalam Sunindia dan Widiyanti, 2002).

Dalam sistem penyelenggaraan pemerintahan di Negara Kesatuan Republik Indonesia posisi Kecamatan berkedudukan sebagai perangkat daerah kabupaten/kota sekaligus penyelenggara urusan pemerintahan umum. Sebagai pelaksana perangkat daerah kabupaten/kota, camat melaksanakan sebagian kewenangan bupati/wali kota yang dilimpahkan; dan sebagai penyelenggara urusan pemerintahan umum, camat secara berjenjang melaksanakan tugas Pemerintah Pusat di wilayah Kecamatan. Dengan kedudukannya tersebut, Kecamatan mempunyai peran yang sangat strategis di kabupaten/kota, baik dari tugas dan fungsi, organisasi, sumber daya manusia, dan sumber pembiayaannya (PP.No.17 Tahun 2018 tentang Kecamatan).

Dengan kedudukan kecamatan tersebut maka kecamatan harus dipimpin oleh seorang Camat yang mampu melaksanakan kepemimpinan yang efektif dalam menggerakkan para pegawai pemerintah

kecamatan untuk menghasilkan kinerja yang baik di dalam penyelenggaraan urusan otonomi daerah dan penyelenggaraan urusan pemerintahan umum di wilayah kecamatan. Untuk dapat melaksanakan kepemimpinan yang efektif maka Camat harus mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat, mampu berkomunikasi dengan efektif dengan para pegawai, dan mampu memotivasi para pegawai pemerintah kecamatan untuk berkinerja yang baik.

Pemerintah Kecamatan Pulau Batang Dua Kota Ternate sekarang ini memiliki pegawai sebanyak 30 orang yang berstatus PNS. Dari prasarvei nampaknya kinerja para pegawai pemerintah Kecamatan Pulau Batang Dua belum maksimal. Hal itu dapat dilihat dari belum maksimalnya pencapaian target kinerja pemerintah kecamatan dalam menyelenggarakan tugas yang ditetapkan seperti dalam hal pelayanan publik dan penyelenggaraan urusan pemerintahan umum yang dilimpahkan oleh bupati maupun yang menjadi ruang lingkup kewenangan pemerintah kecamatan. Program-program pelayanan publik yang ditetapkan dalam rencana kerja pemerintah kecamatan belum dapat mencapai hasil yang maksimal. Demikian pula dengan program-program dibidang urusan pemerintahan umum seperti koordinasi penyelenggaraan pemerintahan kecamatan, pembinaan kemasyarakatan, pemberdayaan masyarakat, koordinasi upaya penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum, koordinasi penegakkan peraturan perundang-undangan, dan koodinasi pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum yang ditetapkan dalam rencana kerja pemerintah kecamatan belum secara optimal berjalan dan mencapai hasil yang diinginkan.

Belum maksimalnya kinerja pegawai pemerintah Kecamatan Pulau Batang Dua tersebut tentu dapat disebabkan oleh berbagai faktor. Namun oleh karena kepemimpinan merupakan faktor penting dalam organisasi, maka permasalahan kinerja pegawai pemerintah kecamatan dapat dikaji dari aspek

kepemimpinan. Atas pertimbangan inilah penulis terdorong untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Pulau Batang Dua Kota Ternate”.

TINJAUAN PUSTAKA

Leadership berasal dari kata dasar leader. Raymond Burby dalam Karyadi (2000) mengatakan, bahwa pemimpin (leader) ialah orang yang memimpin (leading). Kata leader ini mengandung beberapa pengertian yang saling berhubungan yaitu : membimbing, menunjukkan jalan, memelopori, menuntun, melatih, mendidik, mengetuai, dan lain-lain. Dengan demikian pemimpin sehubungan dengan kegiatan-kegiatan tersebut diperhadapkan dengan kelompok orang yang dipimpinya, sehingga dikenal pula pemimpin itu dengan sebutan pelopor, pembimbing, pendidik, pengarah, penuntun dan lain-lain. Jadi, pemimpin ialah seorang yang oleh kata atau tindakannya mendorong orang-orang untuk mengikutinya dengan sukarela. Menurut pendapat Thoha (2006) pemimpin ialah orang yang memiliki kemampuan memimpin, artinya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau kelompok, tanpa mengindahkan bentuk alasannya.

Menurut Sunindhia dan Widiyanti (2001) bahwa kegaitan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau kelompok untuk mencapai tujuan, itulah yang secara umum disebut kepemimpinan (leadership). Oleh karena itu kepemimpinan akan timbul dimanapun asalkan adanya unsur-unsur seperti : (1) adanya orang yang mempengaruhi (pemimpin), (2) adanya orang-orang yang dipengaruhi (pengikut, bawahan, anggota kelompok), dan (3) orang yang mempengaruhi itu mengarahkan kepada terjadinya sesuatu tujuan.

Konsep Kinerja

Kinerja (performance) dalam arti sederhana adalah prestasi kerja atau hasil kerja (Handoko, 2001). Rue dan Bryas dalam

Keban (2008) mengartikan “performance” ini sebagai “the degree of accomplishment” atau tingkat pencapaian hasil. Namun menurut Wibowo (2007) kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja atau prestasi kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Dengan kata lain, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang “apa” yang dikerjakan dan “bagaimana” cara mengerjakannya.\

Berdasarkan pendapat tersebut maka dengan demikian pengertian kinerja dapat dilihat dalam dua kategori yaitu :

1. Kinerja merujuk pengertian sebagai hasil. Dalam konteks ini Bernandin dalam Sudarmanto (2009) mendefinisikan kinerja adalah “catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu” (. . . *the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified tome period*). Menurut William dalam Sudarmanto (2009) bahwa pengertian kinerja sebagai hasil ini terkait dengan produktivitas dan efektivitas kerja.
2. Kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku. Murphy dalam Sudarmanto, (2009) menyatakan bahwa kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Ahli lain yaitu Campbell dalam Sudarmanto (2009) juga mengatakan bahwa kinerja adalah sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasi; kinerja bukan konsekuensi atau hasil tindakan, tetapi tindakan itu sendiri.

Devries dalam Sudarmanto (2009) mengatakan ada tiga pendekatan dalam melakukan pengukuran kinerja pegawai/karyawan yaitu:

1. Pendekatan *personality trait*, yaitu dengan mengukur aspek-aspek: kepemimpinan, insiatif, dan sikap.

2. Pendekatan *behavior* (perilaku), yaitu dengan mengukur aspek-aspek: umpan balik, kemampuan presentasi, respons terhadap komplain pelanggan.
3. Pendekatan hasil, yaitu dengan mengukur aspek-aspek : kemampuan produksi, kemampuan menyelesaikan produk sesuai jadwal, dan peningkatan produksi.

Miner dalam Sudarmanto (2009) yang mengemukakan empat dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolok ukur dalam menilai kinerja pegawai/karyawan, yaitu :

1. Kualitas; yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan;
2. Kuantitas; yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan;
3. Penggunaan waktu dalam kerja; yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang;
4. Kerja sama dengan orang lain dalam melaksanakan pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Penggunaan metode kuantitatif oleh karena penelitian ini bermaksud mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebagaimana dikatakan oleh Danim (2000) merupakan metode pengumpulan data yang bersifat deskriptif, asosiatif, dan logika sebab akibat, mengenai peristiwa atau fenomena melalui sejumlah unit atau individu. Penelitian kuantitatif merupakan suatu penelitian yang didasarkan atas data angka-angka dan perhitungannya ditujukan untuk penafsiran kuantitatif (Umar, 2002).

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kecamatan Batang Dua Kota Ternate. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi sebesar $= 0,000 < \text{dari } 0,05$ dan nilai $t_{hitung} = 7,447 > t_{tabel} = 1,705$.

Kostanta “a” sebesar 0.440 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai

Kepemimpinan, maka nilai Kinerja Pegawai hanya sebesar 0.440. Koefisien regresi “b” sebesar 0,991 mengindikasikan bahwa jika ditingkatkan variabel kepemimpinan (X) sebesar 44 kali maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 99,1 kali atau lebih dari dua kali lipat.

Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai berarti bahwa kepemimpinan yang efektif akan menyebabkan atau mendorong peningkatan kinerja pegawai, khususnya di Kecamatan Batang Dua Kota Ternate.

Kepemimpinan menekankan pada penetapan peranan yang seharusnya dilakukan pengikut/bawahan, memberitahukan pengikut/bawahan tentang apa yang seharusnya bisa dikerjakan, di mana melakukan hal tersebut, bagaimana melakukannya, dan melakukan pengawasan secara ketat kepada bawahan/pengikutnya, sehingga pegawai dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik. Selain itu seorang pemimpin harus bersedia untuk mendengar, menyediakan dukungan dan dorongan memudahkan interaksi, dan melibatkan para pengikut dalam mengambil keputusan sehingga pegawai dapat berbagi pengalaman dan juga dapat memberikan masukan kepada pimpinan mengenai suatu pekerjaan berdasarkan pengetahuannya agar pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan lebih baik lagi, serta juga harus didukung oleh kemampuan dan kemauan dari orang-orang untuk bertanggung jawab dalam mengarahkan perilakunya sendiri. Hal ini akan menghasilkan kinerja pegawai yang meningkat.

Pemimpin mempunyai peran dalam memberikan arahan dan memberi pengaruh yang nyata terhadap bawahan atau pegawainya dalam menjalankan fungsi sebuah instansi. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Artinya jika dihubungkan dengan suatu instansi, kata memimpin mengandung makna kemampuan untuk menggerakkan segala sumber yang ada

pada suatu instansi. Disinilah peran sentral pemimpin bertindak sebagai manajer. Menurut Dahlan, Dedi (2009:88) menyatakan, bahwa : (1). pemimpin adalah mereka yang didepan; (2). pemimpin adalah mereka yang menentukan jalan; (3). pemimpin adalah mereka yang memiliki visi dan impian; (4). pemimpin adalah mereka yang menginspirasi; dan (5). pemimpin adalah mereka yang menerima kritik.

Pada hakekatnya seorang pemimpin harus mempunyai visi atau cita-cita dan tentunya dapat menjadi panutan bagi bawahannya. Sehingga seorang pemimpin mempunyai 2 (dua) tugas utama, seperti yang dikemukakan oleh Muhammad, Thariq (2005 : 100), yaitu : “Tugas seorang pemimpin adalah (1) Pengarahan dan (2) Motivasi.” Seorang pemimpin harus bisa memberikan arahan dan juga dorongan kepada bawahannya untuk senantiasa bersemangat, serta menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan baik.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Kepemimpinan di Kecamatan Batang Dua berada pada kategori baik/tinggi. Hal ini dapat dilihat dari rekapitulasi jawaban responden berada pada kategori tinggi yaitu rata-rata sebesar 80,43%, sementara jawaban responden pegawai untuk variabel kinerja pegawai negeri juga terkategori tinggi dengan perolehan rata-rata sebesar 80,57 %.
2. Dari hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana diketahui bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan memberikan kontribusi sebesar 68,1 % terhadap kinerja pegawai sedangkan sisanya sebesar 31,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

Saran

1. Kecamatan Batang Dua harus dapat mempertahankan kepemimpinan Hersey dan Blanchard yang telah diterapkan dalam lingkungan kantor selama ini agar kinerja pegawai dapat meningkat.
2. Untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik, pemimpin perlu meningkatkan kondisi/keadaan yang nyaman untuk berpendapat dalam organisasi dan meningkatkan hubungan kerja yang profesional berazaskan kekeluargaan. Hal ini perlu dilakukan agar terbina hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, dan juga agar para pegawai dapat lebih mengerti dan memahami tanggung jawab yang harus dikerjakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Danim, S. 2003. Pengantar Studi Penelitian Kebijakan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko T. Hani, 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: FE-UGM.
- Karyadi, H. 1995, Kepemimpinan (Leadership), Bogor: Politea.
- Keban, Y.T. 2008, Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik. Yogyakarta : Gava Media.
- Sudarmanto. 2009. Kinerja dan Pengembangan Organisasi SDM. Yogyakarta:
- Thoha, M. 2006. Perilaku Organisasi. Jakarta: Rajawali.
- Umar, H. 2002. Metodologi Penelitian. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Sumber Lain :

PP.No.17 Tahun 2018 tentang Kecamatan