

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIKANTOR KECAMATAN TERAS KABUPATEN BOYOLALI

Jana Harianta

Abstract

Human Resources (HR) is one of the most significant assets for any organization. Therefore it is necessary to continue to be addressed and be empowered in order to obtain a professional apparatus. In explaining leadership, author use the Leadership Behavior developed by Garry Yulki (1998). Because this theory can provide a description of the perceived depth and also can explain how the factor of leadership can provide a significant effect on performance. This suggests that leadership have a positive and significant relationship with employee performance. So it can be concluded that the better leadership then the employee will get better performance anyway. A working hypothesis (ha) supported, proven and accepted the truth.

Key Words: Leadership, Performance

Pendahuluan

Pembangunan di Negara Republik Indonesia pada masa Orde baru telah membawa kemakmuran bagi rakyat Indonesia. Namun kemakmuran tersebut ternyata bersifat semu, sehingga tidak mampu menahan serangan krisis ekonomi yang melanda pada sekitar tahun 1997. Krisis ekonomi tersebut berdampak pada krisis politik, yang akhirnya menumbangkan rezim Soeharto yang telah berkuasa selama lebih kurang 32 tahun. Tatanan pemerintahan dan pembangunanpun juga mengalami perubahan. Proses pembangunan nasional yang berlangsung dewasa ini juga mengalami pergeseran, yaitu dari bingkai sistem otoriter ke sistem demokrasi. Hal ini menyebabkan penyelenggaraan pemerintahan menjadi sorotan yang tajam, terutama dalam aspek transparansi, akuntabilitas, efisiensi dan efektifitas. Dalam konteks ini, penerapan prinsip-prinsip good governance dalam pengelolaan pemerintahan menjadi suatu tuntutan utama, oleh karena masyarakat mulai kritis dalam memonitor dan mengevaluasi manfaat serta nilai yang diperoleh atas pelayanan dari instansi pemerintah. Disisi lain, pengukuran keberhasilan maupun kegagalan instansi pemerintah dalam menjalankan tugas pokok

dan fungsinya sulit dilakukan secara obyektif, disebabkan oleh karena belum diterapkannya sistem pengukuran kinerja, yang dapat menginformasikan tingkat keberhasilan secara obyektif dan terukur dari pelaksanaan program-program disuatu instansi pemerintah.

Bagi Pemerintah Kecamatan Teras, sebagai organisasi yang mengemban fungsi koordinasi dan pelayanan teknis administrasi kepada seluruh perangkat/instansi vertikal pemerintah, maka penilaian kinerja bagi aparatur organisasi memiliki arti yang sangat penting terutama dalam upaya melakukan perbaikan-perbaikan pada masa yang akan datang. Penilaian kinerja bagi aparatur berguna untuk menilai kuantitas, kualitas dan efisiensi pelayanan, guna penyesuaian anggaran organisasi. Tetapi persoalannya, apakah penilaian yang dilakukan telah menggambarkan kinerja yang sebenarnya. Hal ini akan sangat ditentukan oleh ketajaman dalam menentukan cakupan, cara dan indikator-indikator yang digunakan.

Kepemimpinan adalah fenomena yang terdapat dalam setiap komunitas, karena dimana manusia berinteraksi maka disana timbul fenomena kepemimpinan, mulai dari interaksi dalam kelompok yang paling

primitif sampai ke yang paling maju, mulai dari kelompok yang paling terkecil sampai ke organisasi yang paling besar. Faktor kepemimpinan dalam suatu organisasi menjadi sangat penting manakala individu/anggota organisasi memiliki dinamika yang tinggi dalam aktivitasnya disamping perubahan terus menerus yang didorong oleh kemajuan teknologi, kata kunci dari fenomena ini adalah kemampuan untuk mempengaruhi anggota organisasi sehingga mereka dengan segala kesungguhan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh faktor kepemimpinan.

Menurut Dwiyanto

“Rendahnya kinerja birokrasi publik sangat dipengaruhi oleh budaya paternalisme yang masih sangat kuat, yang cenderung mendorong pejabat birokrasi untuk lebih berorientasi pada kekuasaan daripada pelayanan, menempatkan dirinya sebagai penguasa dan memperlakukan para pengguna jasa sebagai obyek pelayanan yang membutuhkan bantuannya.

Disamping itu, rendahnya kinerja juga disebabkan oleh sistem pembagian kekuasaan yang cenderung memusat pada pimpinan. Struktur birokrasi yang hierarkis mendorong adanya pemusatan kekuasaan dan wewenang pada atasan sehingga pejabat birokrasi yang langsung berhubungan dengan para pengguna jasa sering tidak memiliki wewenang yang memadai untuk merespons dinamika yang berkembang dalam penyelenggaraan pelayanan

. Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian tentang “Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Teras, Kabupaten Boyolali”

Konsep Kinerja Pegawai

Menurut Zainal Syarifudin, ”kinerja adalah merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian tugas dalam suatu organisasi dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan,

misi dan visi organisasi tersebut”(Zainal Syarifudin,2003:21). Sedangkan menurut pendapat Suyadi Prawiro Sentono yaitu:

”Kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika” (Suyadi Prawiro Sentono).

Dari dua definisi diatas dapat disimpulkan kinerja adalah kemampuan seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas dan dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dalam konteks kinerja birokrasi pelayanan publik di Indonesia, Pemerintah melalui Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (Menpan) Nomor 81 Tahun 1995 telah memberikan berbagai rambu-rambu pemberian pelayanan kepada birokrasi publik secara baik. Berbagai prinsip pelayanan yang berkualitas hendaknya sesuai dengan sendi-sendi sebagai berikut : Kesederhanaan; Kejelasan dan kepastian, menyangkut (Keamanan, Keterbukaan, Efisien, Ekonomis, Keadilan, Ketepatan waktu)

Dalam konteks kinerja birokrasi pelayanan publik di Indonesia, Pemerintah melalui Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (Menpan) Nomor 81 Tahun 1995 diatas, maka penelitian menggunakan indicator tersebut.

Konsep Kepemimpinan

Kepemimpinan mempunyai sifat yang universal dari suatu gejala sosial, artinya kepemimpinan dapat ditemukan dan terjadi di mana saja dalam setiap kegiatan bersama asalkan memenuhi unsur-unsur, seperti adanya orang yang mempengaruhi, dan adanya orang yang di pengaruhi serta mengarahkan pada

tercapainya sesuatu tujuan. Pamudji menyebutkan bahwa :

“Kepemimpinan mempunyai sifat universal dan dapat merupakan gejala kelompok atau gejala sosial. Dikatakan bersifat universal karena selalu ditemukan dan diperlukan dalam setiap kegiatan atau usaha bersama. Artinya setiap kegiatan atau usaha bersama selalu memerlukan pemimpin dan kepemimpinan, baik kegiatan atau usaha tersebut melibatkan dua, tiga orang maupun melibatkan sepuluh, seratus bahkan seribu orang; baik kegiatan atau usaha tersebut bercorak sederhana maupun bercorak kompleks dan luar biasa besarnya.” (Pamudji: 1993, 1-2)

Dari pendapat di atas menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu aktivitas perilaku pemimpin untuk mempengaruhi melalui proses komunikasi (informasi) agar bawahan dapat diarahkan ke tujuan organisasi yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Seiring dengan tema dan fokus penelitian ini, maka pembahasan kepemimpinan dibatasi pada pendekatan perilaku pemimpin yang dalam hal ini memfokuskan pada kinerja aparatur, sehingga dalam meningkatkan kinerja aparatur sangat dibutuhkan kepemimpinan yang mengarahkan pada peningkatan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Untuk dapat menggeneralisasikan variabel kepemimpinan tersebut, maka terlebih dahulu penulis akan menguraikan indikator-indikator yang dapat mengukur variabel kepemimpinan, yakni: Pengaruh; Motivasi; Pengambilan Keputusan; 4. Informasi

Metode Penelitian

Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan adalah Eksplanatori, dimana didalam penelitian ini digunakan untuk menguji

hipotesis yaitu untuk mengetahui hubungan antar variable yang diteliti.

Penentuan lokasi penelitian ini dimaksudkan untuk lebih mempersempit ruang lingkup dalam pembahasan dan sekaligus untuk mempertajam fenomena social yang akan dikaji. Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Teras, Kabupaten Boyolali. Penelitian ini mengambil obyek seluruh pegawai di Kantor Kecamatan Teras, Kabupaten Boyolali. Jumlah Pegawai dikantor Kecamatan Teras sebanyak 32 orang. Tetapi karena Camat, sebagai pemimpin dan sebagai obyek yang diteliti, maka dia tidak dijadikan responden, sehingga responden sebanyak 31 orang..

Peneliti menggunakan dua macam sumber data menurut klasifikasi jenis sumbernya sebagai berikut: (1). Data Primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dengan menyebarkan angket kepada para pegawai dikantor Kecamatan Teras, Kabupaten Boyolali; (2) Data Skunder yaitu data yang diperoleh tidak secara langsung, tetapi mengambil dari dokumentasi dikantor Kecamatan Teras, Kabupaten Boyolali.

Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan dengan menguji butir-butir pernyataan yang ada dalam kuesioner, Prosedur ini disebut dengan validasi item menggunakan pendekatan *internal consistency* dengan mencari koefisien *alpha cronbach*.

Untuk menghitung korelasi tersebut diukur dengan teknik *korelasi Product Moment*. Metode yang digunakan untuk mendapatkan reliabilitas alat ukur juga menggunakan metode *internal consistency*, dengan mencari koefisien *alpha cornbach*. Pengelolaan dan analisis data di atas dilakukan baik secara manual maupun dengan menggunakan bantuan computer Program SPSS Release 10.0. Diterima atau ditolaknya hipotesis yang diajukan, maka hasil korelasi

antar variabel tersebut dicari t hitungnya, kemudian diperbandingkan dengan t tabel. Apabila t tabel pada tingkat signifikansi 95 % > dari t hitung, maka H_0 diterima atau H_a ditolak. Dan apabila t tabel pada signifikansi 95 % < dari t hitung, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil Penelitian

Nilai-nilai setiap responden dari variabel Kepemimpinan dibagi kedalam tiga kategori, yaitu Kategori Kepemimpinan rendah, Kategori Kepemimpinan sedang dan Kategori Kepemimpinan tinggi. Tabel Deskripsi Hasil Penelitian Variabel Kepemimpinan, diketahui bahwa nilai tertinggi yaitu 123, nilai terendah yaitu 99, sehingga interval kelasnya adalah:

Tabel 1
Variabel Kepemimpinan

Kategori	Range	Jumlah	Prosentase
Tinggi	116 - 123	12	38,7 %
Sedang	106 - 115	13	41,9 %
Rendah	98 - 105	6	19,4 %
Jumlah		31	100%

Sumber : Primer, Kuesioner

Tabel 1, diketahui kepemimpinan di Kantor Kecamatan Teras, Kabupaten Boyolali, hanya berada pada Kategori Sedang, yaitu sebesar 41,9 %, kemudian Kategori Tinggi, yaitu sebesar 38,7 %.

Nilai-nilai setiap responden dari variabel Kinerja dibagi kedalam tiga kategori, yaitu Kategori Kinerja Pegawai rendah, Kategori Kinerja Pegawai sedang dan Kategori Kinerja Pegawai tinggi. Dari Tabel Deskripsi Hasil Penelitian Variabel Kinerja Pegawai tersebut diatas dapat diketahui bahwa nilai tertinggi yaitu 113, nilai terendah yaitu 94.

Tabel 2
Variabel Kinerja Pegawai

Kategori	Range	Jumlah	%
Tinggi	108 - 114	11	35,5 %
Sedang	101 - 107	16	51,6 %
Rendah	93 - 100	4	2,9 %
Jumlah		31	100 %

Sumber : Primer, Kuesioner

Tabel 1, diketahui bahwa Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Teras, Kabupaten Boyolali, juga hanya berada pada Kategori Sedang, yaitu sebesar 51,6 %, kemudian Kategori Tinggi, yaitu sebesar 35,5 %.

Pembahasan

Pengujian validitas dan realibilitas ini dilakukan pada semua item pertanyaan dari masing-masing variabel dengan menggunakan *Program SPSS Release 10.0* dan untuk rekapitulasi hasil validasi dan realibilitas dapat dilihat pada bagian lampiran penelitian ini. Hasil pengujian, menunjukkan validitas (*Corrected item-total correlation*) koefisien korelasi semua item pada variabel Kepemimpinan lebih besar dari skor table, dimana taraf signifikan 5 % pada $N = 31$ yaitu 0,255. Dan menunjukkan reliabilitas semua item pernyataan variabel Kepemimpinan tersebut juga reliable, karena skor α -nya semua positif dan lebih besar dari skor table.

Hasil pengujian, menunjukkan validitas (*Corrected item-total correlation*) koefisien korelasi semua item pada variabel Kinerja Pegawai lebih besar dari skor table, dimana taraf signifikan 5 % pada $N = 31$ yaitu 0,255. Dan menunjukkan reliabilitas semua item pernyataan variabel Kinerja Pegawai tersebut juga reliable, karena skor α -nya semua positif dan lebih besar dari skor table. Hasil pengujian menunjukkan reliabilitas semua

item pernyataan per-variabel tersebut juga *reliable* karena skor *alpha*-nya semua positif dan lebih besar dari skor table. Diasumsikan bahwa semua item mempunyai reliabilitas yang sama sebagai pretest didapat *a cronbach* untuk variabel Kepemimpinan adalah sebesar 0,8179 dan variabel Kinerja Pegawai adalah sebesar 0,8144. Dari hasil pengujian diatas, skala pengukur didalam kuesioner ini dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Model penelitian ini sebagaimana tercantum di dalam Bab sebelumnya adalah Kepemimpinan berkorelasi secara positif dan signifikan dengan Kinerja Pegawai. Berdasarkan hipotesis yang ditarik dari permasalahan penelitian ini dan kerangka teori, kemudian dari data penelitian yang berhasil dihimpun dan dilakukan analisis dengan teknik statistik sebagaimana yang telah dipaparkan sebelumnya, dengan hasil perhitungan yang menggunakan Program SPSS Realise 10.0 (hasil perhitungan sepenuhnya dapat dilihat pada lampiran penelitian ini), maka diperoleh hasil korelasi antara Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai disajikan di dalam tabel 4.5.

Korelasi dari kedua variabel tersebut menunjukkan korelasi positif dan signifikan antara Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai . Koefisien korelasi kedua variabel tersebut sebesar *0,539* dan t hitung sebesar *3,167*, sedangkan t tabel pada signifikan level 0,05 (5%) dengan n = 31, yaitu sebesar *0,255*. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa kedua variabel tersebut memiliki kekuatan korelasi pada tingkat sedang.

Tabel 3
Korelasi Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai

Variabel	Kepemimpinan	Kinerja Pegawai
Kepemimpinan		0,539
Kinerja Pegawai	0,539	

** *Corelation is significant at the 01 level (2-taillet)*
Sumber: Data olahan SPSS Realise 10.0

Hasil analisis dan interpretasi di atas , hasil hipotesis penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :“Bahwa terdapat korelasi yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai sehingga hipotesis diterima kebenarannya.”

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan interpretasi pada bab sebelumnya, dapat diambil beberapa kesimpulan: (1) Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan teori Surakhmad (1998) Kinerja Pegawai dikantor Kecamatan Teras, Kabupaten Boyolali dengan nilai rata-rata sebesar 57,5 dapat dikatakan cukup baik. Sedangkan berdasarkan perhitungan dari hasil olah data program *Program SPSS Release 10.0* nilai rata-rata Kinerja Dikantor Kecamatan Teras Kabupaten Boyolali sebesar 105.5484 dapat dikatakan sangat baik; (2) Pada korelasi Kepemimpinan dengan Kinerja korelasi dapat diketahui hal-hal sebagai berikut :

Bahwa terdapat korelasi yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan dengan kinerja Pegawai pada tingkat sedang (0,539) dan t hitung sebesar *3,167*, sedangkan t tabel pada signifikan level 0,05 (5%) dengan n = 31, yaitu sebesar *0,255*. Jadi hipotesis yang menyatakan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dikantor Kecamatan Teras, Kabupaten Boyolali dapat diterima kebenarannya.

Kepustakaan

- Dwiyanto, A., 1995, *Penilaian Kinerja Organisasi Publik*, Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fisipol UGM, Yogyakarta.
- Kusumasari, B., Nuh, Muhammad, 2006, *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*, diterbitkan Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan UGM, Galang Printika, Yogyakarta.

- Handoko, 1988, *Kinerja dan Tingkat Emosional*, Pratama, Surabaya
- Kartono, K., 2002, *Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Pemimpin Abnormal itu?*, Edisi Baru, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Keban, Y.T., 1995, *Indikator Kinerja Pemerintah Daerah: Pendekatan Manajemen dan Kebijakan*, Makalah disajikan pada Seminar Sehari Kinerja Organisasi Publik, Fisipol UGM, Yogyakarta.
- Kumorotomo, 1996, *Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, BPFE, Yogyakarta.
- Robbins, S.P., 1996, *Perilaku Organisasi*, Jilid I dan II, Edisi ke Kedelapan, PT Prenhalindo, Jakarta.
- Salim dan Woodward, 1992, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, BPFE, Yogyakarta.
- Santoso, S., 1999, *SPSS Mengolah Data Statistik Secara Profesional*, PT Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Siagian, S. P., 1991, *Organisasi, Administrasi dan Perilaku Administrasi*. Haji Masagung, Jakarta.
- Sugandha, 1985, *Kepemimpinan dalam Administrasi*, Sinar Baru, Bandung.
- Sugiono, W., Eri, 2002, *Statistika Penelitian dan Aplikasinya dengan, SPSS 10.0 for Windows*. CV Alfabeta, Bandung.
- Sunindia dan Ninik, W., 1998, *Kepemimpinan dalam Masyarakat Modern*, Bina Aksara, Jakarta
- Surakhmad, W., 1998, *Dasar dan Teknik Riset*, Edisi Kedelapan, Tarsito, Bandung.
- Prawirosentono, S., 1997, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE Yogyakarta.
- Thoha, M., (1994) ; *Pemimpin Dan kepemimpinan*, Jakarta, Raja Grafindo Persada.