PERANAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN SEKERTARIAT DAERAH KABUPATEN KUTAI TIMUR

**Yuliadi[[1]](#footnote-1)**

**ABSTRACT**

This research is based on leadership carried out by the leadership, in the hope of improving the performance of employees in general office and staffing sekertawat area of ​​East Kutai regency.

The purpose of this study is to know how the role of leadership in improving the performance of civil servants and general staff sekertawat districts east kutai district. The type of research or explanation used is descriptive qualitative used to analyze the relationship between research variables. Types of data used are kusioner, observation, interview, and documentation.

From the results of research on hypothesis analysis of t-test data obtained t test obtained for leadership variables of 5,535 where t count is greater than t table (5.535 > 1.679), with significant level 0.001 <0.05 then Ho is rejected or Ha accepted, so partial there is a significant positive influence between leadership on employee performance. whereas for R obtained for 0.725, which means that 72.5% of employee performance has a positive contributor to leadership.

Keywords: Supervision, Employee Performance, Kutim

**I. PENDAHULUAN**

Kepemimpinan pemerintahan terkait dengan istilah memimpin dan memerintah. dari kata memimpin ini terbentuklah kata kepemimpinan yaitu kemampuan menggerakkan dan mengarahkan orang-orang. Menggerakkan dan mengarahkan orang ini berarti telah berlangsung suatu hubungan manusiawi (human relations), yaitu antara yang menggerakkan dan yang mengarahkan (si pemimpin) dengan yang di gerakkan dan yang diarahkan (si pengikut). Dalam hal ini si pemimpin lebih banyak mempengaruhi dan mengajak pengikut untuk mengikuti dan memenuhi ajakan-ajakan si pemimpin secara sukarela dan ikhlas, hal mana hanya mungkin apabila dalam diri pengikut tumbuh rasa kesadaran akan kewajiban untuk melakukan sesuatu. Jadi memimpin lebih banyak bersifat mewajibkan untuk menjalankan sesuatu secara sukarela. Hal tersebut diatas merupakan suatu motivasi pimpinan kepada bawahannya.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 1996 : 95). Motivasi kerja merupakan dorongan atau keinginan dalam mengerjakan sesuatu. Dorongan kerja antara pegawai yang satu dengan yang lainnya berbeda. Hal ini dipengaruhi oleh individu itu sendiri maupun faktor dari luar.

Setiap individu akan memiliki tingkat motivasi kerja yang berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku padanya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginannya maka semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja yang dimilikinya. Motivasi hanya diberikan kepada manusia khususnya kepada bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan instansi atau perusahaan (Hasibuan, 2003 : 92).

Selain kepemimpinan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja para pegawai. Lingkungan kerja yang baik menyebabkan pegawai dapat bekerja secara optimal, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik akan menyebabkan pegawai mudah bosan sehingga dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut kurang efektif dan akhirnya produktivitas menjadi menurun. Usaha kerjasama antara seorang pemimpin dengan para pegawai akan berlangsung baik jika ada kemampuan untuk memotivasi orang-orang tersebut ke arah tujuan yang telah ditetapkan. Kemampuan motivasi orang-orang itu merupakan motor penggerak atau daya penggerak yang melebihi kemampuan orang-orang lain itu untuk bekerja menuju terciptanya tujuan karena kepemimpinan merupakan aspek penting. Suatu kerjasama yang sekalipun sudah lengkap dengan orang-orangnya, jelas tujuannya dan sudah ada pula kegiatannya, tanpa adanya suatu kemampuan yang dapat memotivasi mengarahkan dan membimbing pelaksanaanya maka kerjasama tersebut tidak efisien.

Menurut Stoner dalam bukunya Handoko (2003 : 294) kepemimpinan merupakan suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya. Perilaku pemimpin pada dasarnya terkait dengan proses pertukaran yang terjadi antara pemimpin dan bawahannya. Jika seseorang berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, berarti dia telah terlibat ke dalam aktivitas kepemimpinan. Apabila kepemimpinan tersebut terjadi dalam organisasi tertentu, dan pemimpin tersebut perlu mengembangkan staf dan membangun iklim kerja yang baik sehingga akan menghasilkan tingkat kinerja yang tinggi. Selain itu, gaya kepemimpinan juga perlu dipikirkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan merupakan suatu norma perilaku yang digunakan, pada saat orang tersebut mencoba untuk mempengaruhi perilaku orang lain supaya berperilaku seperti apa yang diinginkan.

Berdasarkan fakta yang ada di Bagian Umum dan Kepegawaian Sekertariat Daerah Kabupaten Kutai Timur, pemimpin memiliki pengaruh yang sangat dominan terhadap efektivitas kinerja dan produktivitas pegawai, semua kegiatan atau pekerjaan yang ada di Bagian Umum dan Kepegawaian Sekertariat Daerah Kabupaten Kutai Timur mengacu pada komando dari pimpinan. Menurut staff pegawai di Bagian Umum dan Kepegawaian Sekertariat Daerah Kabupaten Kutai Timur, mengatakan bahwa pembagian tugas yang diberikan oleh pemimpin kepada para bawahannya terlalu banyak sehingga pekerjaan pun menjadi menumpuk dan dalam menyelesaikan tugas-tugas tersebut pun menjadi lambat. Selain itu pada Bagian Umum dan Kepegawaian Sekertariat Daerah Kabupaten Kutai Timur juga ditemukan beberapa pegawai yang terlambat datang sehingga menimbulkan kurang disiplinnya pegawai terhadap waktu.

Hal ini juga dapat dijelaskan, bahwa jika pegawai tidak hadir atau terlambat dalam bekerja maka tugas yang dibebankan kepadanya akan terbengkalai atau tidak selesai sesuai yang diharapkan. Hal ini akan menimbulkan ketidak efektifan dan ketidak efisienan seseorang dalam bekerja dan lebih jauh lagi dapat menurunkan kinerja. Hal tersebut menjadikan tugas-tugas kantor pun menjadi tersendat. Berdasarkan masalah-masalah tersebut pemimpin mempunyai peranan yang sangat penting dalam memotivasi para pegawainya.

**II. PERMASALAHAN**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah peranan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada bagian umum dan kepegawaian sekertariat daerah kabupaten kutia timur.
2. Kendala-kendala apa saja yang dihadapi dalam kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada bagian umum dan kepegawaian sekertariat daerah kabupaten Kutai Timur.

**III. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian survey. Penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan antar variabel. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif.

Suharsimi (2006:12) mengemukakan bahwa, “Penelitian kuantitatif banyak menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya”. Selain itu pemahaman akan kesimpulan penelitian akan lebih baik apabila juga disertai dengan tabel, grafik, bagan, gambar, atau tampilan lainnya.

Penggunaan penelitian kuantitatif dalam hal ini bertujuan untuk mengetahui peranan kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja pegawai Bagian Umum dan Kepegawaian Sekertariat daerah Kabupaten Kutai Timur.

**IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam menganalisis data penelitian ini menggunakan bantuan komputerisasi berupa program SPSS for Windows. Dan analisis data yang digunakan adalah dengan cara teknik kuantitatif, dimana data yang didapatkan telah diberi skor sesuai dengan skala pengukuran yang telah ditetapkan, kemudian menggunkan rumus matematis. Adapun dalam penelitian ini, metode analisis yang bisa digunakan adalah sebagai berikut:

1. **Uji Data**

Sebelum instrumen digunakan untuk menjaring data di lapangan maka terlebih dahulu perlu dilakukan uji validitas dan reabilitas. Sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Validitas menurut Suharsimi adalah suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. (Arikunto, Suharsimi, 2002;144). Untuk menguji validitas instrumen dilakukan dengan cara mengoreksi skor jawaban yang telahdiperoleh dari setiap item dengan skor total dari keseluruhan item instrumen, dan semua diatas angka kritis. Adapaun nilai angka kritisnya pada tingkat signifikan 5% jika koefisien korelasi lebih besar dari nilai kritis maka alat ukur tersebut dikatakan valid. Dan rumus validitas yang digunakan dalam hal ini adalah “Korelasi Product Moment”, (Arikunto, Suharsimi, 2002;146). dengan rumus:

Keterangan :

Rxy = Koefesien korelasi

n = Jumlah responden

∑ x = Jumlah skor X

∑ y = Jumlah skor Y

∑xy = Jumlah hasil perkalian antara skor X dan skor Y

Di sini cara yang sederhana dan mudah untuk memberikan penilaian apakah instrumen tersebut valid atau tidak. Yaitu dengan menggunakan interpretasi terhadap koefisien korelasi yang diperoleh, atau nilai r. Interpretasi tersebut adalah sebagai berikut:

**V. PENUTUP**

# Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan oleh penulis maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian umum dan kepegawaian sekertariat daerah kabupaten kutai timur. Sehingga disimpulkan bahwa semakin baik kepemimpinan yang tercipta semakin meningkat pula kinerja pegawai bagian umum dan kepegawaian sekertariat daerah kabupaten kutai timur, dan demikian pula sebaliknya semakin buruk kepemimpinan maka kinerja pegawai bagian umum dan kepegawaian sekertariat daerah kabupaten kutai timur juga semakin buruk.

# 5.2 Saran

Berkaitan dengan kinerja sebaiknya Bagian Umum dan Kepegawaian Sekertaris Daerah Kabupaten Kutai Timur harus terus meningkatkan kualitas kerjanya dengan baik dengan terus mengasah kemampuan dengan pelatihan dan sebagainya serta menanamkan motivasi yang tinggi dalam diri pegawai tersebut, dengan membentuk sifat seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation)* kerja.

**BIBLIOGRAFI**

Anoraga, Pandji.2003. *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP UNDIP.

Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas.* Jakarta Bumi Aksara.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi.* Jakarta: Bumi Aksara.

Handoko T. Hani. 2003. *Manajemen. Yogyakarta*: BPFE-Yogyakarta

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.2001. Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia. Edisi 2. Yogyakarta : BPFE

Mangkunegara, Anwar P 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mathis, Robert L dan Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat

Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktik.* Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen, P. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi.*  Jakarta : Erlangga.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. 1998. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, aplikasi.*

Jilid 1. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : PT. Prenhallindo.

Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi aksara.

Slamet, Achmad. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Semarang: Unnes

Press.

Sudarmanto.2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta:

Pustaka Pelajar

Sugiyono. 2007. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sulistyani, Ambar T. dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber daya Manusia.* Yogyakarta : Graha Ilmu.

Wahjosumidjo. 1991. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Balai Pustaka

1. Alumni Fisipol Untag 1945 Samarinda [↑](#footnote-ref-1)