**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA**

**KANTOR DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**

**Futum Hubaib1, Ghufron2**

**1Administrasi Negara, Fisipol, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Indonesia**

**2Dosen Fisipol, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda 75124, Indonesia.**

**Email:****dennynatanael156@gmail.com**

**ABSTRAK**

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kalimantan Timur. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kalimantan Timur.

Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel Kepemimpinan dengan variabel Kinerja pada Kantor Dinas Perhubungan Kalimantan Timur. Hal ini dapat diketahui dari hasil uji statistik dimana koefisien regresi regresi X sebesar 0,332 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Kepemimpinan maka nilai Kinerja bertambah sebesar 0,332. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan arah pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah positif.

Sementara itu berdasarkan tabel Coefficients yang merupakan output dari Uji Regresi Linear Sederhana dapat diambil keputusan bahwa, dari tabel Coefficients diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,005 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y). Kemudian berdasarkan nilai t-hitung maka dapat diketahui bahwa nilai t-hitung sebesar 3,615 lebih besar t-tabel 2,03951 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).

Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel Kepemimpinan dengan variabel Kinerja Pegawai, dengan demikian dapat dikatakan pula bahwa rumusan masalah pada penelitian tersebut telah terjawab dan hipotesis yang diajukan terbukti telah kebenarannya.

**Kata Kunci : Kepemimpinan, Kinerja Pegawai**

1. **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan hal sentral dalam sebuah organisasi atau instansi. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, maka organisasi tersebut harus memiliki pegawai dengan keterampilan dan pengetahuan yang tinggi dalam mengelola organisasi dengan seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai akan meningkat.

Sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 bahwa Undang-Undang Nomor 8 tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang Pokok-pokok kepegawaian bahwa sesuai dengan tuntutan nasional dan tantangan global untuk mewujudkan pemerintahan yang baik maka diperlukan sumber daya aparatur yang memiliki kinerja yang baik, yang professional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, serta bebas dari praktik KKN.

Hubungan antara kepemimpinan dan kinerja dapat dijelaskan oleh Husein Umar dalam *Riset Seumber Daya Manusia*.(2004; 25) sebagai berikut, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor persepsi dan motivasi yang berasal dari faktor psikologis, dan kepemimpinan yang berasal dari faktor organisasi. Faktor individu mempengaruhi seseorang dalam melakukan sesuatu, dalam hal ini bekerja seperti pemberian target oleh organisasi yang mengharuskan individu untuk menghasilkan target yang telah ditentukan oleh organisasi. Sedangkan organisasi menggunakan bentuk kepemimpinan untuk mengawasi kinerja para pegawai untuk tidak bekerja seenaknya seperti istirahat atau pulang sebelim waktunya.

Hasil pengamatan yang penulis lakukan terhadap kinerja pegawai dilingkungan Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur terjadi naik-turun tergantung pada siapa yang memimpin. Sejauh pengamatan yang telah penulis laukukan dapat dikatakan bahwa dibawah kepemimpinan yang sedang berjalan sekarang terdapat ketimpangan dalam artian bahwa masih ada cara, gaya serta model memimpin yang pengaruhnya kurang baik. Hal ini nampaknya sangat mempengaruhi kinerja sehingga terjadinya penurunan kualitas kinerja terutama pada pelayanan publik. Kondisi demikian mengundang keingintahuan penulis untuk melakukan penelitian mengenai Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur.

Tujuan suatu penelitian adalah untuk memecahkan atau menemukan jawaban terhadap suatu masalah. Oleh karena itu sebelum penulis merumuskan masalah dalam penulisan ini, terlebih dahulu penulis kutip beberapa pendapat yang memberikan definisi mengenai masalah itu sendiri.

Sutrisno Hadi dalam *Metodologi Research*.(2000; 29), mengemukakan bahwa permasalahan dalam penelitian sering juga disebut dengan istilah problema atau problematik. Secara garis besar peneliti mempermasalahkan fenomena atau gejala atas tiga jenis, yaitu : 1.) Problema untuk mengetahui status dan mendeskripiskan fenomena; 2.) Problema untuk membandingkan dua fenomena atau lebih *(problema komparasi);* dan 3.) Problema untuk mencari hubungan antara dua fenomena.Jenis-jenis permasalahan tersebut biasanya selalu dijadikan sebagai dasar dalam merumuskan judul penelitian.

Penelitian adalah suatu kegiatan tertentu yang terdiri dari beberapa tahap dan saling berhubungan antara satu masalah dengan masalah lainnya. Cara yang paling efektif dan relatif objektif untuk memcahkan suatu masalah secara ilmiah adalah penelitian terhadap masalah atau gejala yang timbul dari masalah tersebut.

Sudah menjadi ketentuan umum bahwa setiap kegiatan atau penelitian yang dilakukan oleh seseorang pasti mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai, tanpa adanya tujuan adalah mustahil penelitian tersebut dilakukan.Begitu pula halnya dengan penelitian ini.

Berpijak pada uraian diatas, maka penulis mengemukakan tujuan dari penelitian tersebut yaitu untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dikantor Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur.

Setiap penelitian yang dilaksanakan tentunya mempunyai manfaat, demikian pula halnya dengan penelitian yang penulis lakukan juga mempunyai manfaat, yaitu :

1. Sebagai masukan/informasi bagi Pemimpim dan pegawai di lingkungan kantor Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur.
2. Melatih penulis berpikir dan menulis karya ilmiah, serta mengembangkan pengetahuan yang penulis peroleh selama kuliah.

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjan Ilmu Administrasi pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

1. **PERMASALAHAN**

*Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur?*

1. **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah jenis penelitian explanative. Penelitian explanative adalah jenis penelitian yang tujuannya untuk menemukan penjelasan tentang mengapa suatu kejadian atau gejala itu terjadi. Hasil akhir dari penelitian ini adalah gambaran mengenai hubungan sebab akibat (Martono, 2015; 201)

Penelitian ini juga menggunakan pendekatan kuantitatif karena lebih mementingkan metode pengukuran dan sampel karena menggunakan pendekatan deduktif yang menekankan prioritas yang mendetail pada koleksi data dan analisis pengaruh kepemimpinan dan kinerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur.

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian, atau benda yang dijadikan objek penelitian.Populasi merupakan sumber data dalam penelitian tertentu yang memiliki jumlah banyak dan luas (Darmawan, 2013; 137). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai yang terdapat pada kantor Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur yang berjumlah 114 orang.

Sampel adalah subjek penelitian yang menjadi sumber data yang terpilih atau dapat diartikan sebagai wakil dari populasi (Darmawan, 2013; 147). Karena populasi yang besar maka peneliti mengambil hanya 30% sampel dari 114 orang total populasi pegawai yang ada di Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur, maka yang jumlah sampel dari penelitian ini sebanyak 33 orang.

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel dalam penelitian, peneliti menggunakan salah satu teknik sampling yang dikemukakan oleh Sugiyono dalam bukunya Statistika Untuk Penelitian (2017; 62-64). Proportionate stratified random sampling adalah pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak dan berstrata secara proporsional, dilakukan sampling ini apabila anggota populasinya heterogen (tidak sejenis).

Proportionate stratified random sampling ini dilakukan dengan cara membuat lapisan-lapisan (strata), kemudian dari setiap lapisan diambil sejumlah subjek secara acak. Jumlah subjek dari setiap lapisan (strata) adalah sampel penelitian. Dikenal juga dengan sampling acakan dengan stratifikasi.

Dalam teknik ini, populasi biasanya digolongkan menurut cirri-ciri tertentu dan sesuai dengan keperluan penelitian. Penggolongan itulah yang disebut dengan stratifikasi, peneliti harus melakukan stratifikasi dan untuk itu peneliti diharuskan untuk mengenal tentang populasi terlebih dahulu untuk memperoleh keterangan yang rinci menyangkut subkategori yang dijadikan dasar stratifikasi. Jika peneliti tidak bisa memperoleh keterangan dengan baik, maka kemungkinan klasifikasi tersebut mengandung kelemahan yang mengakibatkan kesalahan penafsiran (Sugiyono, 2017).

Variabel penelitian pada dasarnya adalah suatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya (Heri, 2014; 108). Variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu:

1. **Variable Independen**

Kepemimpinan merupakan suatu deskripsi tentang kegiatan seseorang yang dinilai sebagai pemimpin, dan terdapat aspek aspek: a). posisi sebagai pusat; b). peranannya sebagai pemberi arah; c). sebagai penggerak atau stimulator dari aktivitas atau kegiatan; d). memberi bentuk dalam kegiatan secara terarah dan jelas. Pegertian kepemimpinan menitik beratkan pada segi fungsi daripada segi struktur. Kepemimpinan sebagai variabel bebas (*Independent Variable*), terdiri dari indikator:

1. Disiplin
2. Mengutamakan skala prioritas
3. Percaya diri
4. Berinovasi pada pencipta hal baru dengan efektif
5. Berpengaruh.
6. **Variabel Dependen**

Kinerja erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi atau instansi. Dengan demikian bahwa kinerja maupun prestasi kerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang.Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja pegawai (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan (*corporate performance*) juga baik. Kinerja sebagai variabel terikat (Dependent Variable), terdiri dari indikator:

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Ketepatan waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan bekerja sama

Untuk memperoleh data atau informasi yang mendukung tujuan penelitian, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. **Studi Lapangan (*field ward research*)**

Penelitian lapangan adalah penelitian yang dilakukan secara langsung ke lapangan dengan menggunakan cara sebagai berikut:

1. *Observasi*

Observasi adalah penelitian yang melakukan pengamatan dan pencatatan langsung secara sistematis terhadap gejala atau fenomena yang diselidiki.

1. *Wawancara*

Wawancara adalah proses tanya jawab yang dilakukan peneliti dengan subjek dalam situasi social untuk mendapatkan sebuah informasi atau data yang dibutuhkan. Wawancara yang digunakan oleh penulis adalah wawancara langsung kepada pegawai Kantor Dinas Perhubungan Prov. Kalimantan Timur.

1. *Kuisioner*

Kuisioner adalah alat pengumpulan data secara tertulis yang dituangkan dalam bentuk pertanyaan yang ditujukan kepada responden yang dijadikan sampel.

1. *Penelitian Dokumen*

Penelitian dokumen adalah cara lain untuk memperoleh data dari responden. Pada tenknik ini, peneliti dimungkinkan memperoleh informasi dari bermacam-macam sumber tertulis atau dokumen yang ada pada responden pada umumnya dibedakan menjadi 2 (dua) macam yaitu dokumentasi resmi dan tidak resmi.

1. **Studi Kepustakaan**

Penelitian kepustakaan merupakan pengumpulan data sekunder yang diperoleh melalui buku bacaan dan juga sumber lainnya seperti majalah, surat kabar*, company profile*, serta hasil penelitian yang telah ada sebelumnya.

**Teknik Analisa Data**

* 1. **Uji Validitas**

Uji validitas dalam penelitian ini dugunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner.Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang di ukur oleh kuesioner tersebut. Untuk menguji validitas kuesioner digunakan rumus statistika Koefesien Korelasi Product Moment dari Pearson yang dapat dicari melalui program SPSS. Untuk menguji validitas kuesioner digunakan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2004:104)

Dimana:

N = Jumlah subjek

∑X = Jumlah harga dari skor butir

∑Y = Jumlah harga dari skor total

∑xy = Jumlah perkalian skor butir dengan skor total

∑x2 = Jumlah kuadrat dari skor butir

∑y2 = Jumlah kuadrat dari skor total

Rxy = Koefesien korelasi antara variabel x dan variabel y

* 1. **Uji Reliabilitas**

Uji realibilitas digunkan untuk menentukan apakah kuesioner tetap konsisten apabila digunakan lebih dari satu kali terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Uji statistik *Cronbach Alpha* digunakan untuk menguji tingkat reliabel suatu variabel. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha > 0,60. Apabila alpha mendekati satu, maka reliabilitas datanya semakin terpercaya (Ghozali, 2009). Pengujian realibilitas setiap variabel dilakukan dengan Cronbach Alpha Coefisient menggunakan bantuan software SPSS. Rumus yang di gunakan sebagai berikut:

Keterangan:

k = mean kuadrat antar subyek

∑s2 = mean kuadrat kesalahan

s2 = varians total

**Uji Hipotesis**

Teknik analisa data adalah suatu proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah untuk dibaca dan diinterpretasikan. Pengolahan data dari hasil survey digunakan dengan program piranti lunak *Statistic Product and Service Solution* (SPSS). Teknik analisa data yang penulis gunakan adalah Regresi linear sederhana. Sugiyono dalam *Statistika Untuk Penelitian* (2017; 261) mengemukakan bahwa teknik ini didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan umum regresi linear sederhana adalah:

Dimana:

Y = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksi

a = Harga Y ketika X = 0 (harga konstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen. Bila (+) arah garis naik, dan bila (-) maka arah garis turun.

X = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Untuk menghitung harga a dan b digunakan rumus sebagai berikut:

Dasar pengambilan keputusan dalam Uji Regresi Linear Sederhana dapat mengacu pada dua hal, yakni:

1. Membandingkan nilai signifikansi dengan nilai probabilitas 0,05. Jika nilai signifikansi < dari 0,05 maka variabel X berpengaruh terhadap variabel Y, sebaliknya jika nilai signifikansi > dari 0,05 maka variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y.
2. Membandingkan nilai thitung dengan ttabel. Jika nilai thitung > ttabel maka variabel X berpengaruh terhadap variabel Y, sebaliknya jika nilai thitung < ttabel maka variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y.
3. **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Gambaran Umum Penelitian**

Peneliti melaksanakan penelitian di Kantor Dinas Perhubungan (DISHUB) Provinsi Kalimantan Timur yang terletak pada Jl. Kesuma Bangsa No.1 Sungai Pinang Luar, Samarinda Kota. Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur merupakan unsur pelaksana teknis Pemprov, dan Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur dipimpin oleh Ir. H. Salman Lumoindong, MM selaku Kepala Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur Melalui Sekretaris Daerah. Berikut adalah penjabaran tentang Dinas Perhubungan Kalimantan Timur:

**Hasil Penelitian**

Dalam bab ini penulis akan menyajikan data dari masing-masing variabel yaitu, Variabel Independen (Kepemimpinan) dan Variabel Dependen (Kinerja Pegawai). Untuk Kepentingan pengukuran data dan pengumpulan data maka masing-masing variabel terdiri dari lima (5) indikator untuk Variabel Independen dan lima (5) indikator untuk variabel Dependen.

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden. Sebagaimana dijelaskan pada bab terdahulu bahwa jawaban setiap pernyataan didalam kuisioner menggunakan skala lima (5) dengan jenjang-jenjang sebagai berikut:

1. Jawaban SS (Sangat Setuju) : 5
2. Jawaban S (Setuju) : 4
3. Jawaban RR (Ragu-ragu) : 3
4. Jawaban TS (Tidak Setuju) : 2
5. Jawaban STS (Sangat Tidak Setuju): 1

Bedasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui instrumen kuesioner untuk mendapatkan data primer dari responden, berikut ini dapat digambarkan penyajian data dan mendeskripsikan data dalam bentuk table yang memuat ferkuensi dan presentase data , dan jumlah jawaban. Penyajian dalam bentuk tabel dan deskripsinya untuk memudahkan, memahami penyebaran data hasil jawaban responden. Pengolahan yang menjadi frekuensi, presentase data dan jumlah jawaban diolah dengan menggunakan Program SPSS 21.0 Untuk Windows.

**Kepemimpinan**

Untuk mengetahui sejauh mana sebuah Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai, penulis mengajukan lima (5) indikator, yaitu:

1. Disiplin
2. Mengutamakan skala prioritas
3. Percaya diri
4. Berinovasi pada pencipta hal baru dengan efektif
5. Berpengaruh.

Berikut ini akan penulis kemukakan data yang berhasi dikumpulakan di lapangan dari masing-masing indikator diatas.

Disiplin merupakan syarat mutlak dalam sebuah kepemimpinan. Oleh karena itu disiplin memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 4.1**

**Jawaban Responden Tentang Indikator Disiplin**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No. Pernyataan** | **Jawaban Responden** | **Jumlah** |
| **SS** | **S** | **RR** | **TS** | **STS** |
| 1. | 5(15,2%) | 19(57,6%) | 8(24,2%) | 1(3%) | - | 33(100%) |
| 2. | 10(30,3%) | 22(66,7%) | 1(3%) | - | - | 33(100%) |

Data yang berhasil dikumpulkan berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan kepada responden dapat dilihat pada tabel diatas.

Berdasarkan data tersebut diatas nampak terlihat jelas bahwa untuk pernyataan nomor tentang Pemimpin mengadakan briefing pagi setiap harinya responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 5 orang responden atau sebesar 15,2%, menjawab Setuju sebanyak 19 orang atau sebesar 57,6%, menjawab Kurang Setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 24,3%, dan menjawab Tidak Setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 3%. Pemimpin menegur pegawai yang lalai responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 10 orang responden atau sebesar 30,3%, menjawab Setuju sebanyak 22 orang atau sebesar 66,7%, dan menjawab Kurang Setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 3%

**Kinerja**

Seperti yang telah dikemukakan para ahli pada bab sebelumnya bahwa kinerja merupakan hasil kerja atau perstasi kerja yang diperoleh pegawai dan instansi tempat pegawai tersebut bekerja, kinerja juga adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk variabel Kinerja , penulis memberikan lima (5) indikator, yaitu:

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Ketepatan Waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan Bekerja Sama

Berikut ini akan penulis kemukakan data yang berhasil dikumpulkan di lapangan dari masing-masing indikator diatas.

Kuantitas merupakan jumlah yang dihsilkan, dinyatakan dalam istilah unit, jumlah siklus aktivitas, yang diselesaikan pegawai, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan. Baik dalam aktivitas kerja di kantor maupun dilapangan tetap dihitung sebagai jumlah aktivitas kerja.

Data yang berhasil dikumpulkan berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan kepada responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4.6**

**Jawaban Responden Tentang Kuantitas**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No. Pernyataan** | **Jawaban Responden** | **Jumlah** |
| **SS** | **S** | **RR** | **TS** | **STS** |
| 1. | 3(9,1%) | 19(57,6%) | 11(33,3%) | - | - | 33(100%) |
| 2. | 3(9,1%) | 28(84,8%) | 2(6,1%) | - | - | 33(100%) |

Berdasarkan data tersebut diatas nampak terlihat jelas bahwa untuk pernyataan Saya mengerjakan banyak tugas dan aktivitas di kantor responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 3 orang responden atau sebesar 9,1%, menjawab Setuju sebanyak 19 orang atau sebesar 57,6%, dan menjawab Kurang Setuju sebanyak 11 orang atau sebesar 33,3%. Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ingin dicapai responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 3 orang responden atau sebesar 9,1%, menjawab Setuju sebanyak 28 orang atau sebesar 84,8%, dan menjawab Kurang Setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 6,1%.

**Uji Instrumen**

Instrumen penelitian memegang peran penting dalam penelitian kuantitatif karena kualitas data yang digunakan dalam banyak hal ditentukan oleh kualitas instrumen yang dipergunakan.

Untuk instrumen seperti berbagai alat tes keberhasilan belajar, misalnya yang berkaitan dengan ranah kognitif dan pertanyaan-pertanyaan untuk angket,

misalnya yang berhubungan dengan masalah afeksi, nilai-nilai, dan kecenderungan-kecenderungan, persyaratan kualifikasi itu paling tidak meliputi aspek validitas dan.

**Uji Validitas**

Uji validitas dalam penelitian ini dugunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner.Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang di ukur oleh kuesioner tersebut.

Untuk menguji validitas kuesioner digunakan rumus statistika Koefesien Korelasi Product Moment dari Pearson yang dapat dicari melalui program *Statistic Product and Service Solution* (SPSS). Untuk saat ini penulis menggunakan *Statistic Product and Service Solution* (SPSS) 21 untuk Windows. Untuk menguji validitas kuesioner digunakan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2004:104)

Keterangan:

*rxy* : Angka indeks korelasi “*r*” *product moment*

*n* : Jumlah subjek

∑*xy* : Jumlah hasil penelitian antara skor *x* dan *y*

∑*x* : Jumlah hasil skor *x*

∑*y* : Jumlah hasil skor *y*

Analisis dilakukan dengan menggunakan program piranti lunak *Statistic Product and Service Solution* (SPSS) 21 Untuk Windows. Hasil analisis korelasi tersebut diatas disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 4.11**

**Hasil Uji Validitas Menggunakan Koefesien Korelasi Product Moment**

|  |
| --- |
| **Correlations** |
|  | **KEPEMIMPINAN** |  | **KINERJA** |
| X | Pearson Correlation | ,851\*\* | Y | Pearson Correlation | ,912\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| N | 33 | N | 33 |
| X1 | Pearson Correlation | ,868\*\* | Y1 | Pearson Correlation | ,766\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| N | 33 | N | 33 |
| X2 | Pearson Correlation | ,856\*\* | Y2 | Pearson Correlation | ,925\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| N | 33 | N | 33 |
| X3 | Pearson Correlation | ,929\*\* | Y3 | Pearson Correlation | ,947\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| N | 33 | N | 33 |
| X4 | Pearson Correlation | ,920\*\* | Y4 | Pearson Correlation | ,938\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| N | 33 | N | 33 |
| X5 | Pearson Correlation | ,827\*\* | Y5 | Pearson Correlation | ,954\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| N | 33 | N | 33 |
| X6 | Pearson Correlation | ,865\*\* | Y6 | Pearson Correlation | ,914\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| N | 33 | N | 33 |
| X7 | Pearson Correlation | ,867\*\* | Y7 | Pearson Correlation | ,941\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| N | 33 | N | 33 |
| X8 | Pearson Correlation | ,933\*\* | Y8 | Pearson Correlation | ,941\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| N | 33 | N | 33 |
| X9 | Pearson Correlation | ,892\*\* | Y9 | Pearson Correlation | ,797\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| N | 33 | N | 33 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). |

Instrumen dinyatakan valid apabila nilai r-hitung lebih besar dari nilai-nilai r-tabel Product Moment. Untuk n = 33 pada tingkat signifikan 5% yaitu 0,344 atau dapat dikatakan bahwa instrumen yang penulis gunakan telah dinyatakan valid dengan nilai r-hitung X hingga X9 dan Y hingga Y9 lebih besar dari nilai r-tabel, dengan contoh X > r-tabel n = 33 yang berarti 0,851 > 0,344. Ini berarti bahwa instrumen yang digunakan penulis dalam penelitian dinyatakan valid

**Uji Reliabilitas**

Uji realibilitas digunkan untuk menentukan apakah kuesioner tetap konsisten apabila digunakan lebih dari satu kali terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama.

Uji statistik Cronbach Alpha digunakan untuk menguji tingkat reliabel suatu variabel. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha > 0,60.

Apabila alpha mendekati satu, maka reliabilitas datanya semakin terpercaya (Ghozali, 2009).Pengujian realibilitas setiap variabel dilakukan dengan Cronbach Alpha Coefisient menggunakan bantuan software *Statistic Product and Service Solution* (SPSS) 21 Untuk Windows. Untuk menguji reliabilitas kuesioner digunakan rumus sebagai berikut:

Keterangan:

k = Mean kuadrat antar subyek

∑s2 = Mean kuadrat kesalahan

s2 = Varians total

Analisis dilakukan dengan menggunakan program piranti lunak *Statistic Product and Service Solution* (SPSS) 21 Untuk Windows. Hasil analisis tersebut diatas disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 4.12**

**Penghitungan Instrumen terhadap Uji Reliabilitas**

|  |
| --- |
| **Item-Total Statistics** |
|  | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| X | 74,09 | 117,523 | ,856 | ,981 |
| X1 | 73,67 | 121,792 | ,806 | ,981 |
| X2 | 73,79 | 123,172 | ,804 | ,982 |
| X3 | 73,73 | 120,642 | ,860 | ,981 |
| X4 | 73,97 | 115,718 | ,902 | ,981 |
| X5 | 73,91 | 124,148 | ,791 | ,982 |
| X6 | 74,18 | 116,903 | ,903 | ,980 |
| X7 | 73,88 | 123,172 | ,829 | ,982 |
| X8 | 73,76 | 120,939 | ,864 | ,981 |
| X9 | 73,76 | 118,939 | ,859 | ,981 |
| Y | 74,18 | 119,403 | ,855 | ,981 |
| Y1 | 73,91 | 124,148 | ,791 | ,982 |
| Y2 | 74,33 | 117,229 | ,886 | ,981 |
| Y3 | 74,09 | 116,523 | ,924 | ,980 |
| Y4 | 74,24 | 113,752 | ,928 | ,980 |
| Y5 | 74,30 | 112,905 | ,922 | ,981 |
| Y6 | 74,88 | 113,422 | ,888 | ,981 |
| Y7 | 74,12 | 117,297 | ,912 | ,980 |
| Y8 | 74,06 | 115,121 | ,926 | ,980 |
| Y9 | 74,00 | 118,500 | ,799 | ,981 |

Tabel diatas memuat data instrumen dalam pengujian reliabilittas pada rumus Cronbach Alpha yang dikerjakan menggunakan program piranti lunak *Statistic Product and Service Solution* (SPSS) 21 Untuk Windows.

Kemudian pada tabel dibawah ini telah disajikan hasil akhir dari uji Reliabilitas menggunakan rumus Cronbach Alpha, hasil dari perhitungan ini yang akan menyatakan bahwa instrumen yang digunakan oleh peneliti telah reliabel.

**Tabel 4.13**

**Hasil Uji Reliabilitas Menggunakan Croncbach Alpha**

|  |
| --- |
| **Reliability Statistics** |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,982 | 20 |

Sebuah data dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60, dan apabila nilai Cronbach Alpha mendekati nilai satu (1) maka reliabilitas data tersebut semakin terpercaya. Dapat dilihat diatas bahwa nilai Cronbach Alpha yang penulis hitung adalah 0,982 yang berarti nilai tersebut lebih besar dari 0,60 = 0,982 > 0,60 maka dapat dikatakan bahwa data yang digunakan oleh penulis adalah data yang reliabel.

**Uji Hipotesis**

Sementara itu untuk mengetahui besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya dan untuk menguji hipotesis yang dirumuskan didalam penelitian ini, maka digunaka alat penguji Regresi Linear Sederhana dengan rumus:

Dimana:

Y = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksi

a = Harga Y ketika X = 0 (harga konstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen. Bila (+) arah garis naik, dan bila (-) maka arah garis turun.

X = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Perhitungan untuk Regresi Linear Sederhana juga dilakukan dengan menggunakan program piranti lunak *Statistic Product and Service Solution* (SPSS) 21 Untuk Windows. Hasil analisis tersebut diatas disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 4.14**

**Tabel Model Summary output dari SPSS**

|  |
| --- |
| **Model Summary** |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,545a | ,297 | ,274 | 2,60288 |
| a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN |

Tabel diatas menjelaskan besarnya nilai korelasi r hitung atau hubungan (R) yaitu sebesar 0,545. Harga r tabel untuk taraf kesalahan 5% dengan n = 33 diperoleh 0,344 dan untuk 1% = 0,442. Karena harga r hitung lebih besar dari r tabel baik untuk kesalahan 5% maupun 1% (0,545 > 0,442 > 0,344), maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan 0,545 antara Kepemimpinan dan Kinerja. Dari output diatas tersebut diperoleh hasil koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,297 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel Kepemimpinan (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 29.7% Ini berarti pengaruh variabel Kepemiminan (X) terhadap variabel (Y) adalah kecil, sisanya yaitu 70.3% ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian tersebut.

Berikut adalah tabel Coefficients yang menjelaskan tentang analisis Regresi Linear Sederhana untuk mengetahui dan menguji pengaruh antara Variabel bebas (X) dengan Variabel terikat (Y)

**Tabel 4.15**

**Tabel Coefficientsa**

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | ***23,790*** | 3,757 |  | 6,332 | ,000 |
| KEPEMIMPINAN | ***,332*** | ,092 | ,545 | ***3,615*** | ***,001*** |
| a. Dependent Variable: KINERJA |

Dari tabel diatas diketahui nilai Constant (a) adalah sebesar 23,790 sedangkan nilai Kepemimpinan (b/koefisien regresi) 0,332 sehingga persamaan regresi nya dapat ditulis

Y = a + bX

Y = 23,790 + 0,332X

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 23,790, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel Kinerja adalah sebesar 23,790
2. Koefisien regresi X sebesar 0,332 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Kepemimpinan maka nilai Kinerja bertambah sebesar 0,332. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan arah pengaruh variabel Kepemimpinan (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah positif.

Pengambilan keputusan dalam Uji Regresi Linear Sederhana adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan nilai signifikansi : dari tabel Coefficientsa diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 < dari 0,005 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).
2. Berdasarkan nilai thitung : maka dapat diketahui bahwa nilai thitung sebesar 3,615 > ttabel 2,03951 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).
3. Cara mencari ttabel adalah : ttabel = (α/2 ; n-k-1) maka ttabel = (0,05/2 ; 33-k-1) menjadi 0,025 ; 31 adalah 2,03951 (dapat dilihat pada distribusi nilai ttabel)

**Pembahasan**

Setelah dilakukan analisa data maka selanjutnya adalah melakukan pembahasan hasil penelitian. Berdasarkan hasil perhitungan uji Regresi Linear Sederhana antara variabel Kepemimpinan dengan variabel Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur, menyatakan bahwa hipotesis yang telah diajukan dapat diterima, dengan nilai yang diperoleh Konstanta sebesar 23,790, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel Kinerja adalah sebesar 23,790. Koefisien regresi X sebesar 0,332 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Kepemimpinan maka nilai Kinerja bertambah sebesar 0,332. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan arah pengaruh variabel Kepemimpinan (X) terhadap variabel Knerja Pegawai (Y) adalah positif.

Kemudian berdasarkan tabel Coefficientsa yang merupakan output dari Uji Regresi Linear Sederhana dapat diambil keputusan bahwa, dari tabel Coefficientsa diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 < dari 0,005 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Kemudian berdasarkan nilai thitung maka dapat diketahui bahwa nilai thitung sebesar 3,615 > ttabel 2,03951 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat penngaruh yang positif dan signifikan dari variabel Kepemimpinan dengan variabel Kinerja Pegawai, dengan demikian dapat dikatakan pula bahwa rumusan masalah pada penelitian tersebut telah tejawab dan hipotesis yang diajukan terbukti telah kebenarannya

1. **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka penulis mengambil kesimpulan bahwa:

1. Berdasarkan analisa data hasil penelitian pada bab IV maka dapat disimpulkan bahwa:
2. Harga r tabel untuk taraf kesalahan 5% dengan n = 33 diperoleh 0,344 dan untuk 1% = 0,442. Karena harga r hitung lebih besar dari r tabel baik untuk kesalahan 5% maupun 1% (0,545 > 0,442 > 0,344), maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan 0,545 antara Kepemimpinan dan Kinerja. Dari output diatas tersebut diperoleh hasil koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,297 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel Kepemimpinan (X) terhadap variabel (Y) adalah sebesar 29.7% Ini berarti pengaruh variabel Kepemiminan (X) terhadap variabel (Y) adalah kecil, sisanya yaitu 70.3% ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam kepemimpinan tersebut
3. Kemudian berdasarkan nilai thitung maka dapat diketahui bahwa nilai thitung yang lebih besar nilainya dari ttabel sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y). Ini berarti bahwa terdapat penngaruh yang positif dan signifikan dari variabel Kepemimpinan dengan variabel Kinerja Pegawai, dengan demikian dapat dikatakan pula bahwa rumusan masalah pada penelitian tersebut telah tejawab dan hipotesis yang diajukan terbukti telah kebenarannya.

Dari kesimpulan diatas maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Kepemimpinan yang sedang berjalan di kantor Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan dinilai masih kurang baik terutama disiplin Pimpinan terhadap para pegawai yang dianggap masih kurang, hal ini mempengaruhi kinerja para pegawai karena para pegawai menganggap bahwa kurangnya kedisplian tersebut membuat pegawai sering tidak mematuhi aturan-aturan yang berlaku, contoh kecil adalah upacara bendera yang diadakan tiap senin namun jarang diikuti serta izin dalam hal kehadiran yang mempengaruhi efesiensi kinerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kalimantan Timur.
2. Kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kalimantan Timur dinilai masih kurang efesien dan efektif terutama dalam kualitas dan kuantitas pekerjaan, kinerja sendiri yang dapat diartikan sebagai prestasi kerja tidak dapat di implementasikan sesuai dengan apa itu kinerja yang sesungguhnya.

Kepala Dinas Perhubungan Kalimantan Timur harus selalu memperbaiki sistem Kepemimpinan, seperti meningkatkan disiplin kerja, disiplin kehadiran, memberikan patokan terhadap kuantitas dan kualitas kerja karena pada dasarnya kepemimpinan yang baik sangat mempengaruhi kinerja pegawai dan berdampak pula pada hasil kinerja yang dilakukan oleh para pegawai yang akan berdampak pula pada pelayanan yang diberikan oleh pegawai kepada masyarakat luas dan memberikan kesan yang baik pula dari masyarakat terhadap Dinas Perhubungan Kalimantan Timur.

**BIBLIOGRAFI**

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia.Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Bungin, Burhan. (2004). Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta : PT. Prenada Media.

Crossan, Marry et.al. 2012. Developing Leadership Character. Canada. Ivey Business School, Western University.

Djamarah, SyaifulBahri. (2002). Psikologi Belajar. Jakarta :RinekaCipta

Erwan Agus Purwanto dan Dyah Ratih Sulistyastuti.(2007). Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Administrasi Publik dan Masalah-Masalah Sosial.Yogyakarta :Gava Media.

Husein, Umar (1999). Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.

Kamus Besar Bahasa Indonesia. (2005). Jakarta :Depdiknas

Mardalis, (2003). Metode Penelitian Kuantitatif (Suatu Pendekatan Proposal). Jakarta :BumiAksara

Maslow, Abraham. (2003). Motivasi dan Kepribadian.Jakarta : Midas Surya Grafindo.

Maxwell, John C. 1995. Developing the Leader AroundYou. Thomas Nelson, Inc. ISBN 978-0-8407-6747-9.

Maxwell, John C. 2002. Leadership 101. Thomas Nelson, Inc.ISBN 978-0-8407-6747-9.

Maxwell, John C. 2010. A Leader’s Heart: 365 Days Devotional Journals.Thomas Nelson, Inc.ISBN 9780840767479.

Maxwell, John C. 2011. The 5 Level of Leadership.Center Street.ISBN 9780840767479.

Maxwell, John C. 2012. Leadership 101.Second Ed. Thomas Nelson, Inc. (2010); Mic Publishing (2012).ISBN 9780840767479.TerjemahanBahasa Indonesia

Melayu S.P Hasibuan. (2003). Organisasi dan Motivasi.Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

Nursalam. (2003). Konsep Dan Penerapan Metodologi Penelitian. Jakarta :SalembaMedika

Nursalam, (2002).Manajemen Kepemimpinan Dalam Praktik Kepemimpinan Profesional. Jakarta :Salemba Medika

Paulus Kurniawan dan Made Kembar Sri Budhi, (2017) Smart Leadership: Being a Leader

Rakhmat, Jalaluddin, (2004). Psikologi Komunikasi. (Cetakan ke dua puluh satu).Bandung : PT. RemajaRosdakarya

Robbins, Stephen P., (2006). Perilaku Organisasi, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.

SofarSilaen, M.M danWidiyono, S.E., M.M, (2013).Metedologi Penelitian Sosial Untuk Penelitian Skripsi dan Tesis,

Sugiyono, (2006). Metode Penelitian Pendidikan( Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Bandung: PenerbitAlfabeta.

Sugiyono.(2000).Statistika Untuk Penelitian.Bandung :Alfabeta.

Sugiyono, (2013).Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Bandung :Alfabeta.

Sugiyono, (2009).Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung: Alfabeta.

Suharsimi Arikunto. (2002). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi V.Jakarta :Rineka Cipta.

Surya Dharma. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia di Sektor Jasa Sekuriti.Jakarta :Pustaka Pelajar.

Soekidjo Notoatmodjo. (2003). Metodologi Penelitian Kesehatan.Jakarta :Rineka Cipta

Simamora Bilson. (2003). Penilaian Kinerja dalam Manajemen Perusahaan.Jakarta :Gramedia Pustaka.

Umar, Husein, (2004). Metode Riset Ilmu Administrasi. Jakarta :Gramedia Pustaka Utama