

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI RIAU

Aai Mustika

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau

Jln. HR Subrantas KM 12 Telp (0761) 63237 Fax (0761) 63366

E-mail : aai.mustikamm1228@gmail.com

Abstract: *This study aims to examine and analyze the influence of leadership on the performance of government employees at the Department of Labor and transmigration Service in Riau Province. The variable in this study consisted of the dependent variable (performance) and the independent variable (leadership), the populations in this study as many 210 people. The samples in this study as many 67 people. Analysis of the data in this study using quantitative descriptive analysis is a way to explain the result of existing research using mathematical formulas and equations linking theory, then deduced. Meanwhile, to test the feasibility of the data collected is used testing instrument validity, reliability, normality, determinaty coefficient, T test and simple linear regression test. So H_0 rejected and H_a accepted, meaning there is a significant influence between leadership and performance.*

Keywords: *Leadership and Performance*

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun skala kecil. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting. Suatu instansi didirikan karena memiliki tujuan yang ingin dicapai, sedangkan untuk mencapai tujuan perusahaan membutuhkan sikap atau perilaku orang-orang yang bertanggung jawab dan memiliki kemampuan kinerja yang baik. Faktor yang berpengaruh untuk mencapai hasil kerja yang baik dari karyawan adalah kemampuan pemimpin yang bersikap mendukung dan

mewujudkan simpati pada karyawan atau bawahannya sehingga bisa mencapai kinerja yang baik agar supaya tujuan perusahaan dapat tercapai. Kepemimpinan adalah salah satu kemampuan seseorang yang sangat menarik untuk di perbincangkan yang seringkali menampilkan opini dan pembicaraan yang membahas seputar kepemimpinan. Peran kepemimpinan yang sangat strategi dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk beluk yang berkaitan dengan kepemimpinan.

Kepemimpinan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, karena keberhasilan seorang

pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan, dan juga pemimpin itu di dalam menciptakan motivasi didalam diri setiap orang bawahan, kolega maupun atasan pemimpin itu sendiri. Untuk menghantarkan seorang pemimpin itu ke puncak keberhasilan maka ia harus mengenali dirinya dan orang yang di pimpinnya. Pengenalan dan pemahaman terhadap perilaku individu-individu yang dipimpinya merupakan syarat mutlak bagi seorang pemimpin untuk melaksanakan peran dan fungsi kepemimpinannya.

Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau menarik untuk Diteliti karena dinas ini melayani masyarakat umum. Dengan banyaknya pekerjaan atau pelayanan yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau supaya layanan menjadi tepat sasaran maka pemimpin harus mampu memberikan atau menunjukkannya kepemimpinan yang membuat karyawan bersemangat untuk bekerja, sehingga tidak terjadinya kelalain dalam bekerja, seperti sering tidak hadirnya pegawai dan agar terciptanya kepuasan masyarakat terhadap layanan yang diberikan. Berikut data kehadiran Pegawai Negeri Sipil Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau:

Tabel 1 : Data Kehadiran Pegawai Negeri Sipil Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Efektif	Total	Tingkat Kehadiran					
				Alpa (A)	%	Izin (I)	%	Sakit (S)	%
2013	250	250	62500	92	0,15%	86	0,14%	68	0,11%
2014	249	250	62250	93	0,15%	95	0,15%	69	0,11%
2015	243	250	60750	94	0,15%	92	0,15%	63	0,10%
2016	223	250	55750	85	0,15%	86	0,15%	67	0,12%
2017	210	250	52500	91	0,17%	79	0,15%	56	0,11%

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, 2018

Berdasarkan tabel 1. di atas, bisa dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran kategori Alpa (A) setiap tahunnya selalu mengalami peningkatan, sedangkan jumlah pegawainya dalam setiap tahun mengalami penurunan.

Ketidakhadiran pegawai menjadi salah satu faktor penilaian terhadap kepemimpinan yang ada. Disamping data ketidakhadiran tersebut ada juga data pegawai yang terkena sanksi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau. Berikut data pegawai yang terkena sanksi:

Tabel 2. Data Pegawai Negeri Sipil Yang Terkena Sanksi-Sanksi di Dinas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau

Tahun	Jumlah Pegawai	Pegawai Yang Terkena Sanksi		
		Sanksi Ringan	Sanksi Sedang	Sanksi Berat
2013	250	15	-	-
2014	249	16	-	-
2015	243	21	5	-
2016	223	19	-	-
2017	210	23	-	-

Sumber: Data Olahan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, 2018

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa beberapa orang pegawai yang terkena sanksi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau. Hal ini juga menunjukkan adanya Kinerja Pegawai yang lemah. Berikut data kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau:

Tabel 3 Target dan Realisasi Pengukuran Kerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau

Sasaran Strategis	Target					Realisasi				
	2013	2014	2015	2016	2017	2013	2014	2015	2016	2017
Terdapatnya Tenaga Kerja yang kompeten, produktif dan berdaya saing yang sesuai dengan pasar kerja serta menciptakan wira usaha baru.	63%	65%	67%	65%	67%	73%	67%	71%	64%	70%
Meningkatkan perlindungan dan pengawasan ketenagakerjaan serta hubungan industrial yang harmonis serta meningkatkan peran kelembagaan ketenagakerjaan.	50%	50%	50%	50%	50%	67%	66%	69%	100 %	100 %
Peningkatan kesempatan kerja dan menciptakan lapangan kerja serta peningkatan pelayanan penempatan dan perlindungan tenaga kerja.	51%	61%	57%	42%	43%	59%	62%	66%	45%	59%
Tertib pengelolaan administrasi kependudukan	76%	79%	76%	75%	81%	80%	76%	89%	92%	95%
Meningkatkan pembangunan transmigrasi serta memfasilitasi perpindahan dan penempatan transmigrasi.	161 Unit	75 Unit	166 Unit	161 Unit	165 Unit	100 %	50%	100 %	100 %	100 %
Mengembangkan serta penunasan masyarakat kawasan transmigrasi yang mandiri.	666 KEC	672 KEC	721 KEC	765 KEC	766 KEC	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, 2018

Berdasarkan tabel 3 dari pengukuran kinerja tersebut sasaran strategi “Peningkatan kesempatan kerja dan menciptakan lapangan kerja serta peningkatan pelayanan penempatan dan perlindungan tenaga kerja” pencapaiannya persentasenya sangat rendah, hingga ditahun 2017 hanya 59% sasaran strategisnya yang tercapai. Berdasarkan uraian diatas, ditemukan adanya fenomena yang terjadi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau sebagai berikut:

1. Pimpinan jarang berbaur kepada pegawai, kaku, jarang menghadapi masalah dengan pegawai
2. Pegawai Kurang taat terhadap peraturan yang berlaku, hal ini mungkin disebabkan karena komunikasi yang kurang harmonis antara pimpinan dan pegawai.
3. Pegawai tidak mentaati peraturan yang telah ditetapkan, hal ini mungkin disebabkan kurangnya perhatiannya pimpinan terhadap aturan yang dibuat.
4. Pegawai dalam melaksanakan tugas cenderung tidak sesuai dengan aturan yang berlaku, hal ini diduga oleh suasana kerja yang kurang kondusif untuk melaksanakannya tugas tersebut sehingga pegawai merasa tidak puas.
5. Pegawai terkena sanksi yang diberikan karena pegawai tidak menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu dan selalu santai akan tanggung jawabnya. Hal ini dikarenakan pimpinan yang tidak selalu standby di kantor dan tidak memperdulikan tugas yang diberikan kepada pegawai.

Pengertian Manajemen SDM

Menurut Simamora dalam Manik (2016), manajemen manajemen sumber daya manusia (human resources management) adalah: “Manajemen sumber daya manusia merupakan pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi kelompok karyawan.”

Sinambela dalam Manik dan Syafrina (2018) Manajemen SDM dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan

pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan anggota organisasi agar efektif dan efisien agar terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Melayu Hasibuan dalam Manik dan Syafrina, 2018)

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan yang baik secara individu maupun organisasi. (Edy Sutrisno dalam Syafrina, 2018)

Pengertian Kepemimpinan

Menurut Kartono (2011) kepemimpinan adalah seorang pribadi yang memiliki kebaikan dan kelebihan khususnya di suatu bidang sehingga ia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan kepemimpinan efektif adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka berusaha mencapai tujuan kelompok mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Robbins (2008) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Tugas seorang pemimpin adalah memberikan pengarah dan mengawasi serta memberikan motivasi kepada para karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Tanpa kepemimpinan yang efektif, sebuah perusahaan ibarat sebuah kapal tanpa nahkoda yang membawanya ke tujuan.

Kepemimpinan menurut Kartono (2008:93), berfungsi untuk memandu, menuntun, membimbing, atau menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, memberikan pengawasan (*surpervise*) yang efisien dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin yaitu usaha

dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

Indikator Kepemimpinan

Menurut Kousez & Posner (2007:48), karakteristik kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Kejujuran (*honest*). Yaitu sifat yang berhubungan dengan keyakinan bahwa pimpinan dapat dipercaya dan dipegang kata-katanya atau janji-janjinya dan pimpinan tidak suka memainkan peranan palsu.
2. Pandangan kedepan (*forward looking*). Yaitu pimpinan diharapkan mempunyai pandangan ke depan dan perhatian terhadap masa depan organisasi.
3. Kompeten (*competent*). Yaitu kemampuan seseorang pimpinan melakukan sesuatu hal, karena adanya level motivasional yang terkandung keinginan atau kemauan dan kemampuan seseorang untuk mendemonstrasikan kinerja efektif.
4. Inspirasi (*inspiring*). Yaitu seorang pemimpin yang antusias, penuh semangat dan berpandangan positif tentang masa depan, mereka diharapkan mampu memberikan inspirasi pada pengikutnya.

Fungsi Kepemimpinan

Fungsi artinya jabatan (pekerjaan) yang dilakukan atau kegunaan sesuatu hal atau kerja suatu bagian tubuh. Sedangkan fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok/organisasi masing-masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan di luar situasi itu. Fungsi kepemimpinan memiliki dua dimensi seperti:

1. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (*direction*) dalam tindakan atau aktivitas pemimpin.
2. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (suport) atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok/organisasi.

Secara operasional dapat dibedakan dalam lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu: (Rivai, 2006: 53)

1. Fungsi instruksi. Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana dan dimana perintah itu dikerjakan diputuskan dapat dilaksanakan secara efektif.
2. Fungsi konsultasi. Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan, yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan. Tahap berikutnya konsultasi dari pimpinan pada orang-orang yang dipimpin dapat dilakukan setelah keputusan yang ditetapkan dan sedang dalam pelaksanaan.
3. Fungsi partisipasi. Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan mampu dalam melaksanakannya. partisipasi tidak berarti bebas berbuat semuanya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain.
4. Fungsi delegasi. Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pemimpin. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip-prinsip dan aspirasi.
5. Fungsi pengendalian. Fungsi pengendalian yang dimaksud bahwa

kepemimpinan yang sukses/efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.

Kinerja Pegawai

Suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta, selalu digerakan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau pegawainya tidak maksimal.

Menurut Mangkunegara (2009:18) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wibowo dalam Syafrina dan Manik (2018) kinerja adalah berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi, namun perlu diketahui bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung.

Menurut Moehariono (2012:95) kinerja adalah gambaran mengenai tingkatan pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat para ahli tersebut, dapat ditafsirkan bahwa kinerja erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja pegawai, Fadel (2009:195) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu :

1. Pemahaman atas tupoksi. Dalam menjalankan tupoksi, bawahan harus

terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.

2. Inovasi. Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan.
3. Kecepatan kerja. Dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada.
4. Keakuratan kerja. Tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas karyawan juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang
5. Kerjasama. Kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.

Selain pendapat para ahli, pemerintah memiliki indikator kinerja pegawai yaitu dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan PNS. Indikator tersebut adalah :

1. Kesetiaan. yaitu tekat dan kesanggupan untuk menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesabaran dan tanggungjawab.
2. Prestasi kerja. yaitu hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tanggungjawab. yaitu kesanggupan pegawai dalam melakukan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu, serta berani menanggung resiko atas keputusan yang telah diambil.
4. Ketaatan. yaitu kesanggupan pegawai untuk menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku.
5. Kejujuran. yaitu ketulusan hati pegawai dalam melaksanakan dan kemampuan

untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diembannya.

6. Kerjasama. yaitu kemampuan pegawai untuk bekerjasama dengan orang lain dalam melakukan tugasnya.
7. Prakarsa. yaitu kemampuan pegawai untuk mengambil keputusan langkah-langkah atau melaksanakan semua tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.
8. Kepemimpinan. yaitu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga dapat diarahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas.

Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Terdapat beberapa pendapat yang mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Moorhead dan Chung/ Megginson, dalam Sugiyono (2009:12) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*). Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan.
2. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*). Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.
3. Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*). Merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan *background* pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.
4. Kerjasama Tim (*Teamwork*). Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya

sebatas secara vertikal ataupun kerjasama antar pegawai, tetapi kerjasama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pimpinan organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.

5. Kreatifitas (*Creativity*). Merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.
6. Inovasi (*Inovation*). Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.
7. Inisiatif (*initiative*). Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

Sedangkan menurut Harbani Pasolong (2010), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan. Kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi dan minat.
2. Kemauan. Kesiediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.
3. Energi. Yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi, seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan, tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi

- dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi.
4. Teknologi. Yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.
 5. Kompensasi. Yaitu sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.
 6. Kejelasan tujuan. Yaitu tujuan yang harus dicapai oleh pegawai. Tujuan ini harus jelas agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien.
 7. Keamanan. Yaitu kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaannya, akan berpengaruh kepada kinerjanya.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. (Sutrisno, 2009:213)

Berdasarkan teori-teori yang ada dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan sepenuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dapat

dikatakan bahwa kepemimpinanlah yang memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya. Hal ini berarti bawahan dalam memenuhi kebutuhannya tergantung pada keterampilan dan kemampuan pemimpin.

METODE

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner saat digunakan lebih dan satu kali, aling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain. Reliabilitas instrumen mencirikan tingkat konsistensi. Nilai koefisien reliabilitas yang baik adalah diatas 0,6 (kuat), diatas 0,8 (sangat kuat). (Sugiyono, 2010:214)

Rumus reabilitas dengan metode alpha menurut Arikunto dalam Manik (2016) adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan : r_{11} = Reliabilitas instrumen
 k = Banyaknya butir pertanyaan
 σ_1^2 = Varian total
 $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir.

Uji Normalitas

Menurut Duwi Priyatno (2012:144) uji normalitas adalah untuk mengkaji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Untuk mengetahui bentuk distribusi data, bisa dilakukan dengan grafik distribusi dan analisa statistik. Pengujian dengan distribusi dilakukan dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara dua observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal dan *floating* data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi atau residual normal, maka garis yang menggambarkan data yang sesungguhnya akan mengikuti garis

diagonalnya. Uji normalitas dengan grafik dapat dilakukan dengan program SPSS dengan analisis grafik *Normal Probability Plot*.

Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi ini digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) yang diformulasikan dalam bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (kinerja)

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

b = Koefisien regresi

X=Variabel independen (kepemimpinan)

Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik dari percobaan yang terkontrol, maupun dari observasi (tidak terkontrol). Dalam statistik sebuah hasil bisa dikatakan signifikan secara statistik jika kejadian tersebut hampir tidak mungkin disebabkan oleh faktor yang kebetulan, sesuai dengan batas probabilitas yang sudah ditentukan sebelumnya. Uji hipotesis kadang disebut juga "konfirmasi analisis data". Keputusan dari uji hipotesis hampir selalu dibuat berdasarkan pengujian hipotesis nol. Ini adalah pengujian untuk menjawab pertanyaan yang mengasumsikan hipotesis nol adalah benar.

Uji Parsial (uji t)

Uji parsial (uji t) yaitu suatu uji yang digunakan untuk menguji signifikansi hubungan organisasi antara variabel X dan Y, apakah variabel X (Kepemimpinan) berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) secara terpisah atau parsial.

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

H₀ : Variabel bebas (Kepemimpinan) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai).

H_a : Variabel bebas (Kepemimpinan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai).

Ketentuan dari uji t yang digunakan adalah:

- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja.
- b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H₀ diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan dengan kinerja.

HASIL

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Reliabel	Keterangan
Kepemimpinan	839	0,60	Reliabel
Kinerja	823	0,60	Reliabel

Sumber Data Olahan SPSS Versi 16, 2018

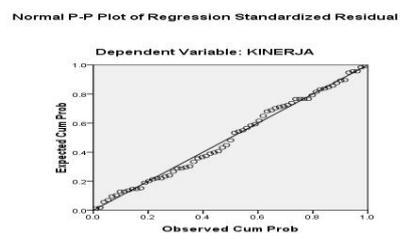
Dari tabel 4. dapat dilihat bahwa *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel yaitu kepemimpinan (0,839) dan variabel kinerja (0,823) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,60. Artinya bahwa setiap item variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kehandalan atau reliable. Dengan kata lain. Reliabilitas instrumen mencirikan tingkat konsistensi. Nilai koefisien reliabilitas yang baik adalah diatas 0,6 (kuat), diatas 0,8 (sangat kuat). (Sugiyono, 2010:214)

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sampel data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval atau pun rasio.

Berikut adalah hasil uji normalitas pada SPSS 16 sebagaimana dapat dilihat pada gambar 1 berikut ini:

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas



Dari gambar 1 diatas, dapat dilihat bahwa data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Regresi Linear Sederhana

Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau digunakan analisis statistik dengan regresi linear sederhana. Untuk pengolahan data penelitian dilakukan dengan menggunakan program pengolahan data SPSS 16 (*statistic package social science*) dengan $\alpha = 0,05$ (5%) yang dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	T	
1	(Constant)	21.467	5.520		3.889	.000
	Kepemimpinan	.285	.116	.293	2.468	.016

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil pengolahan data yang disajikan pada tabel 5 di atas, maka di dapatkan persamaan regresi linear Sederhana sebagai berikut:

$$Y = a+bX, \text{ dimana}$$

$$Y = 21.467+0,285X$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai konstanta (a) = 21.467 ini menyatakan saat variabel kepemimpinan (X) dianggap konstan atau nol (0) maka kinerja (Y) tetap ada sebesar 21.467. nilai koefisien (b) = 0,285 berarti jika kepemimpinan mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,285 satuan. Koefisien bernilai positif. Artinya terjadi pengaruh yang positif antara kepemimpinan dengan kinerja.

Jika semakin besar nilai kepemimpinan maka semakin meningkat nilai kinerja.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (uji t)

Uji parsial (uji t) yaitu suatu uji yang digunakan untuk menguji signifikansi hubungan organisasi antara variabel X dan Y, apakah variabel X (Kepemimpinan) berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) secara terpisah atau parsial.

- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan dengan kinerja.
- b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan dengan kinerja.

Tabel 6 Hasil Uji Parsial (uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	T	
1	(Constant)	21.467	5.520		3.889	.000
	Kepemimpinan	.285	.116	.293	2.468	.016

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 16, 2018

Dari tabel 6 di atas dapat disimpulkan bahwa dengan menggunakan SPSS 16 diperoleh t_{hitung} sebesar 2,468. Maka dibandingkan dengan t_{tabel} pada signifikan $\alpha = 5\%$ yakni sebesar 1,668 dapat dilihat bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka dari tabel 2,468 > 1,668 dan tingkat signifikan 0,05 > 0,016.

Berdasarkan hasil uji t di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien ini menunjukkan seberapa besar presentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model dan mampu menjelaskan variasi variabel dependen. R² sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen.

Sebaliknya R² sama dengan 1, maka presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen.

Tabel 7 Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.293 ^a	.086	.072	6.673

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 16, 2018

Berdasarkan perhitungan nilai tersebut di atas diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,086. Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan memberikan pengaruh sebesar 8,60% terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau, sedangkan sisanya sebesar 91,40% merupakan variable lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian tersebut bahwa Kepemimpinan berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau. Jadi, semakin meningkat Kepemimpinan maka akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau maka berikut ini penulis mengambil kesimpulan yaitu:

1. Hasil rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel kepemimpinan dapat diketahui tanggapan responden adalah 281 (34,95%) responden pada kategori sangat setuju, 303 (37,69%) responden pada kategori setuju, 126 (15,67%) responden pada kategori cukup setuju, 76 (9,45%) responden pada kategori tidak setuju dan 18 (2,24%) responden pada kategori sangat tidak setuju. Adapun nilai rata-rata adalah 4,08. Secara rata-rata dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap rekapitulasi kepemimpinan adalah setuju.

2. Hasil rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel kinerja adalah 155 (23,13%) responden pada kategori sangat setuju, 216 (32,24%) responden pada kategori setuju, 143 (21,34%) responden pada kategori cukup setuju, 117 (17,46%) responden pada kategori tidak setuju dan 39 (5,82%) responden pada kategori sangat tidak setuju. Adapun nilai rata-rata adalah 3,49. Secara rata-rata dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap rekapitulasi kepemimpinan adalah cukup setuju.

3. Hasil uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 2,468. Maka bila dibandingkan dengan t_{tabel} pada signifikan $\alpha = 5\%$, yakni sebesar 1,668 dapat dilihat bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} $2,468 > 1,668$ dan tingkat signifikan $0,05 > 0,016$. Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau. Dapat diperoleh nilai *r-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,086. Hal ini berarti besar pengaruh variabel independen adalah 8,60% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Fadel, Muhammad, 2009. *Reinventing Government (Pengalaman Dari Daerah)*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Hasibuan, S.P Melayu, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan XVI, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kartono, Kartini, 2008. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, Rajawali Persada. Jakarta.
- Kartono, Kartini, 2011. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, Rajawali Persada. Jakarta.

- Kouzes, JM., & Posner, B.Z., 2007. *The Leadership Challenge Tantangan Masa Depan (AlihBahasa: Anton Adiwiyoto)*, Interaksara, Jakarta.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakaan Keenam, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manik, Sudarmin. 2016. *Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pasien Pada Rumah Sakit Thursina Di Duri. Eko dan Bisnis (Riau Economic and Business Review)*. Volume 7, Nomor 1, Juni 2016.
- Manik, Sudarmin. 2016. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi Pada Karyawan Bank*. Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan-Volume 1, Nomor 2, Juli-Desember 2016.
- Manik, Sudarmin; Syafrina, N. (2018). *Pengaruh Insentif dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Zuri Duri. Jurnal Daya Saing*, Volume 4 Nomor 1 Februari 2018
- Manik, Sudarmin; Syafrina, N. (2018). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau. Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis Vol. 15. No.1, Maret 2018: 1-6*.
- Moehariono, 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Pasolong, Harbani. 2010, *Kepemimpinan Birokrasi*, Alfabeta, Bandung.
- Priyatno, Duwi. 2012, *Belajar Cepat Olah Data Statistik Dengan SPSS*, Andi Publisher, Yogyakarta
- Priyatno, Duwi, 2010, *Kepemimpinan Birokrasi*, Alfabeta, Bandung.
- Rivai, Veithzal, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktek*, Edisi Pertama, Rajawali Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, V dan Mulyadi, D, 2011. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Rajawali Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, S. P, 2008. *Perilaku Organisasi*, Salemba Humanika, Jakarta.
- Roni, Andespa, 2011. *Metodologi penelitian bisnis*, Alaf riau, Pekanbaru.
2014. *Metodologi riset bisnis*, Yayasan pendidikan dan keterampilan Al-huda press, Pekanbaru
- Sondang P. Siagian, 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Rieneka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono, Prof, Dr, 2006. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusiak*, Kencana Prenadamedia Group, Jakarta.
- Syafrina, N. (2018). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak. Jurnal Benefita*, 3(3), 455–468.
- Syafrina, Nova dan Manik, Sudarmin. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri*. Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan-Volume 3, Nomor 2, Juli-Desember 2018
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang *Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan PNS*.
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers, Jakarta.