

# PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN UMUM PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN ROKAN HILIR

Saipul Anuar

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau

E-mail : [saipulanuar@lecturer.stieriau-akbar.ac.id](mailto:saipulanuar@lecturer.stieriau-akbar.ac.id)

**Abstract:** *A leader plays an important role in running and organizing an institution. A leader is a key person to make an institution will be a great institution . The role of a leader in an organization or group is vital. Because in that role, a leader will help the organization to realize its vision and mission. the purpose of this research can be formulated as follows: To determine the influence of Leadership on Performance of Administration Staff at district secretariat office at Rokan Hilir District. This is a descriptive quantitative research, which describes the relationship between variables to analyze numerical data using statistical methods through hypothesis testing. In this study took the entire population of employees at district secretariat office at Rokan Hilir District which consists of 37 people. Results of simple correlation analysis showed that the leadership role positively and significantly correlated to the performance of an employee or significant influence with the power of 79.8%; meaning that developments in performance of 79.8% is determined or influenced by the leadership role.*

**Keywords:** *employers' performance, leadership*

## A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah modal pembangunan yang amat penting disamping adanya modal lain yang mendukung kelancaran pembangunan. Pegawai Negeri Sipil merupakan unsur utama sumber daya manusia yang mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaran pemerintahandan pembangunan.

Kelancaran pelaksanaan pembangunan dan pemerintahan tergantung dari kesempurnaan aparatur pemerintah yang ada terutama kesempurnaan pegawai negeri sipil. Dalam usaha mencapai tujuan nasional diperlukan adanya pegawai negeri sipil sebagai unsur aparatur pemerintah dan abdi masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, UUD 1945, Negara dan pemerintah, berdaya guna dan sadar akan tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya.

Guna lebih mengembangkan peran ini, dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu memberikan contoh dan dorongan agar pembangunan aparatur pemerintah

diarahkan untuk meningkatkan kualitas aparatur agar lebih bersikap arief dan bijaksana serta berdedikasi yang tinggi terhadap pengabdian, sehingga dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat secara optimal sesuai tuntutan perkembangan zaman yang berlangsung selama ini.

Selain itu, Pemimpin juga disebut sebagai leader yang berfungsi melakukan hubungan interpersonal dengan bawahannya dengan cara memimpin, memotivasi, mengembangkan, dan mengendalikan para bawahannya, supaya bekerja sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing. Setiap pemimpin pula memiliki ciri, cara, irama dan ragam yang berbeda dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pemimpin terhadap bawahannya, sehingga akan tercipta sebuah pola kegiatan dari sosok pemimpin terhadap bawahan yang terjadi secara terus menerus.

Sekretariat Daerah merupakan sebagai salah satu lembaga yang secara

langsung melayani beberapa bagian yang ada dalam pemerintahan untuk melayani masyarakat. Adapun kegiatan kerja pegawai bagian umum sekretariat daerah kabupaten Rokan hilir dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini:

**Tabel 1**  
**kegiatan kerja pegawai bagian umum sekretariat daerah kabupaten rokan hilir**

No	Tahun	Target Kegiatan	Realisasi Kegiatan	Persentase
1	2013	192 kegiatan	180 kegiatan	93,75
2	2014	122 kegiatan	117 kegiatan	95,90
3	2015	95 kegiatan	88 kegiatan	92,63
4	2016	87 kegiatan	80 kegiatan	91,95
5	2017	75 kegiatan	51 kegiatan	68,00

Sumber : Bagian Umum SETDA Rokan Hilir 2018

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pada tahun 2013 target kegiatan sebanyak 192 kegiatan dan terealisasi 180 kegiatan dengan persentase 93,75%, tahun 2014 target kegiatan sebanyak 122 kegiatan dan terealisasi hanya 117 kegiatan dengan persentase 95,90%, tahun 2015 target kegiatan sebanyak 95 kegiatan dan terealisasi hanya 88 kegiatan dengan persentase 92,63%, tahun 2016 target kegiatan sebanyak 87 kegiatan dan terealisasi 80 kegiatan dengan persentase 91,95%, sedangkan tahun 2017 target kegiatan sebanyak 75 kegiatan dan terealisasi hanya 51 kegiatan dengan persentase 68,00%,. Dapat disimpulkan bahwa kegiatan setiap tahun terjadi fluktuasi tergantung dari kegiatan yang dibutuhkan oleh bagian umum sekretariat daerah.

**Tabel 2**  
**Jumlah pegawai bagian umum sekretariat daerah kabupaten Rokan hilir Tahun 2017**

No	Tahun	Pegawai	Honorer	Jumlah
1.	2013	53	30	83
2.	2014	43	51	94
3.	2015	46	42	88
4.	2016	44	43	87
5.	2017	38	42	80

Sumber : Bagian Umum SETDA Rokan Hilir 2018

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah pegawai negeri sipil ataupun honorer terjadi perubahan jumlah setiap tahunnya atau berfluktuasi. Hal ini dikarenakan tergantung kebutuhan yang ada dalam pada bagian umum sekretariat daerah.

### Kinerja

Pada dasarnya, perusahaan tentu

membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerja yang meningkatkan produk dan layanan yang berkualitas. Mengingat karyawan dianggap merupakan bagian asset perusahaan yang penting dalam memberikan kontribusi kepada perusahaan untuk memperoleh kinerja yang baik serta mampu berkompetisi. Menurut Wibowo (2007:7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Menurut Khaerul Umam (2010:189) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja. Hariandja dalam Margono Setiawan (2008) yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Mangkunegara dalam Wawan Prahiawan (2008) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Robert L. Malthis dan John H. Jackson (2006:113) kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Sedangkan menurut Rivai dalam Eko Wahyu Widayat (2010) menyatakan bahwa kinerja adalah kontribusi yang dapat diberikan oleh suatu bagian, dalam pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu kontribusi tersebut perlu diukur seberapa besar pengaruhnya.

Dari teori-teori diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah proses pencapaian tujuan organisasi dan hasil dari usaha sumber daya manusia itu sendiri dalam sebuah organisasi.

### Pengukuran Kinerja Pegawai

Menurut Robertson (2002:115) menyatakan pengukuran kinerja merupakan sebuah proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditentukan, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas, perbandingan hasil kinerja dengan target dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan.

Tujuan pokok pengukuran kinerja adalah untuk memotivasi karyawan dalam pencapaian sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan hasil dan tindakan yang di inginkan (Mulyadi, 2002:420).

Pengukuran kinerja dapat digunakan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya dan untuk merangsang serta menegakkan perilaku yang semestinya diinginkan, melalui umpan balik hasil kinerja pada waktunya serta pemberian penghargaan, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik. Manfaat pengukuran kinerja (Mulyadi, 2002:416) bagi pihak manajemen adalah untuk:

- a. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian personel secara maksimum.
- b. Membantu pengambilan keputusan yang berkaitan dengan karyawan, seperti promosi, transfer dan pemberhentian.
- c. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
- d. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan menilai mereka.
- e. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

### Metode Penilaian Kinerja

Terdapat beberapa metode dalam mengukur prestasi kerja, sebagaimana diungkapkan oleh Gomes (2003:137-145), yaitu:

1. Metode Tradisional. Metode ini merupakan metode tertua dan paling

sederhana untuk menilai prestasi kerja dan diterapkan secara tidak sistematis maupun sistematis. Yang termasuk kedalam metode tradisional adalah: *rating scale, employee comparison, check list, free form essay*, dan *critical incident*. (a) *Rating scale*. Metode ini merupakan metode penilaian yang paling tua dan banyak digunakan, dimana penilaian yang dilakukan oleh atasan atau supervisor untuk mengukur karakteristik, misalnya mengenai inisiatif, ketergantungan, kematangan, dan kontribusinya terhadap tujuan kerjanya.

(b) *Employee comparison*. Metode ini merupakan metode penilaian yang dilakukan dengan cara membandingkan antara seorang pegawai dengan pegawai lainnya. Metode ini terdiri dari : (1) *Alternation ranking* : yaitu metode penilaian dengan cara mengurutkan peringkat (*ranking*) pegawai dimulai dari yang terendah sampai yang tertinggi berdasarkan kemampuan yang dimilikinya. (2) *Paired comparison* : yaitu metode penilaian dengan cara seorang pegawai dibandingkan dengan seluruh pegawai lainnya, sehingga terdapat berbagai alternatif keputusan yang akan diambil. Metode ini dapat digunakan untuk jumlah pegawai yang relatif sedikit. (3) *Porced comparison (grading)* : metode ini sama dengan *paired comparison*, tetapi digunakan untuk jumlah pegawai yang relative banyak. (c) *Check list*. Metode ini hanya memberikan masukan/informasi bagi penilaian yang dilakukan oleh bagian personalia. (d) *Freeform essay*. Dengan metode ini seorang penilai diharuskan membuat karangan yang berkenaan dengan orang/karyawan/pegawai yang sedang dinilainya. (e) *Critical incident* Dengan metode ini penilai harus mencatat semua kejadian mengenai tingkah laku bawahannya sehari-hari yang kemudian dimasukkan kedalam buku

catatan khusus yang terdiri dari berbagai macam kategori tingkah laku bawahannya. Misalnya mengenai inisiatif, kerjasama, dan keselamatan.

2. Metode Modern. Metode ini merupakan perkembangan dari metode tradisional dalam menilai prestasi kerja. Yang termasuk kedalam metode modern ini adalah: *assesment centre*, *Management By Objective* (MBO=MBS), dan *human asset accounting*.
  - *Assesment centre*. Metode ini biasanya dilakukan dengan pembentukan tim penilai khusus. Tim penilai khusus ini bisa dari luar, dari dalam, maupun kombinasi dari luar dan dari dalam.
  - *Management by objective* (MBO = MBS). Dalam metode ini pegawai langsung diikutsertakan dalam perumusan dan keputusan persoalan dengan memperhatikan kemampuan bawahan dalam menentukan sasarannya masing-masing yang ditekankan pada pencapaian sasaran perusahaan.
  - *Human asset accounting*. Dalam metode ini, faktor pekerja dinilai sebagai individu modal jangka panjang sehingga sumber tenaga kerja dinilai dengan cara membandingkan terhadap variabel-variabel yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan.

Setiap karyawan dalam melaksanakan kewajiban atau tugas merasa bahwa hasil kerja mereka tidak terlepas dari penilaian atasan baik secara langsung maupun tidak langsung. Penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui kinerja seorang karyawan. Menurut (Rivai, 2005:55 ) manfaat penilaian kinerja adalah :

- a. Manfaat bagi karyawan yang dinilai antara lain : Meningkatkan motivasi, Meningkatkan kepuasan kerja, Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan, Adanya kesempatan berkomunikasi ke atas, Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi
- b. Manfaat bagi penilai : Meningkatkan kepuasan kerja, Untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan, Meningkatkan

kepuasan kerja baik dari para manajer ataupun karyawan, Sebagai sarana meningkatkan motivasi karyawan dan Bisa mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi karyawan

- c. Manfaat bagi perusahaan : Memperbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan, Meningkatkan kualitas komunikasi, Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan dan Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan untuk masing-masing karyawan.

Menurut Mathis dan Jackson (2011: 378) berpendapat bahwa kinerja karyawan yang pada umumnya kebanyakan pekerjaan meliputi elemen:

1. Kualitas dari hasil. Menyangkut kesesuaian hasil dengan yang diinginkan.
2. Kuantitas dari hasil. Yaitu jumlah yang dihasilkan baik dalam nilai uang, jumlah unit atau jumlah lingkaran aktifitas atau jumlah kegiatan.
3. Ketepatan waktu dari hasil. Sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi pelaksanaan kerja dapat disesuaikan dalam waktu yang ditentukan.
4. Kehadiran. Jumlah kegiatan yang dihadiri pegawai dalam masa kerja organisasi
5. Kemampuan bekerjasama. Menyangkut peningkatan harga diri, hubungan baik dan kerjasama antara teman kerja, maupun kepada bawahan dan atasan.

### Standar Kinerja Pegawai

Menurut Wirawan (2009:67) "Standar kinerja adalah target, sasaran, tujuan upaya kerja karyawan dalam kurun waktu tertentu. Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan harus mengarahkan semua tenaga, pikiran, ketrampilan, pengetahuan, dan waktu kerjanya untuk mencapai apa yang ditentukan oleh standar kinerja". Ada tiga jenis dasar kriteria kinerja, yaitu:

- a. Kriteria berdasarkan sifat (memusatkan diri pada karakteristik pribadi seorang karyawan).
- b. Kriteria berdasarkan perilaku (kriteria yang penting bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal).
- c. Kriteria berdasarkan hasil (kriteria yang fokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan).

Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2003:143) “Untuk mencapai tujuan kinerja karyawan maka dapat dinilai dari tiga hal, meliputi: penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan, adanya standar pelaksanaan kerja, praktis (mudah dipahami atau dimengerti karyawan atau penilai)”.

Menurut Suyadi Prawirosentono (2008:27), kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu:

- a. Efektifitas. Efektifitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.
- b. Tanggung jawab. Merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.
- c. Disiplin. Yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.
- d. Inisiatif. Berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa banyak kriteria kinerja, maka peneliti menggunakan kriteria kinerja menurut Suyadi Prawirosentono yang meliputi: efektifitas, tanggung jawab, disiplin dan inisiatif. Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing pekerjaan tentunya mempu-

nyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya.

Seperti telah dijelaskan bahwa yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi tergantung pada kinerja pegawainya. Agar pegawai dapat bekerja sesuai yang diharapkan, maka dalam diri seorang pegawai harus ditumbuhkan motivasi bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan. Apabila semangat kerja menjadi tinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih cepat dan tepat selesai. Pekerjaan yang dengan cepat dan tepat selesai adalah merupakan suatu prestasi kerja yang baik.

#### **Indikator Kinerja**

Menurut John Miner dalam Sudarmanto (2014:11) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam bekerja, yaitu tingkat kehadiran, keterlambatan, waktu kerja yang efektif/jam kerja hilang.
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja, merupakan pertanggung jawaban atau sikap karyawan terhadap perusahaan, terhadap rekan sekerja, pekerjaan, serta kerjasama dengan karyawan lain

#### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, dan mengarahkan orang atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan.

Pada dasarnya kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi atau instansi, memotivasi perilaku bawahan untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk perbaikan kelompok. Hal tersebut dapat dilihat dari keberhasilan seorang pemimpin

dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan.

Menurut Veitzhal Rivai dan Deddy Mulyadi (2012:53) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan menurut Terry George R yang dialihbahasakan oleh Kartini Kartono (2011:57) kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok. Selain itu, menurut Miftah Thoha (2011:9) kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

Berdasarkan definisi-definisi di atas maka, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu kegiatan untuk mempengaruhi orang lain dan merubah perilaku untuk mencapai tujuan bersama. manusia baik perorangan maupun kelompok.

### **Dimensi dan Indikator Kepemimpinan**

Veitzhal Rivai (2012:53) mengemukakan bahwa seorang pemimpin dalam mengimplementasikan kepemimpinannya harus mampu secara dewasa melaksanakan kedewasaan terhadap instansi atau organisasinya, kepemimpinan dibagi kedalam lima dimensi dan sembilan indikator, yaitu :

1. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik
  - a. Membina kerjasama dan hubungan baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing
  - b. Kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi bawahannya
2. Kemampuan yang efektivitas
  - a. Mampu menyelesaikan tugas diluar kemampuan
  - b. Menyelesaikan tugas tepat waktu
  - c. Hadir tepat waktu dan tidak terlambat
3. Kepemimpinan yang partisipatif

- a. Pengambilan keputusan secara musyawarah
  - b. Dapat menyelesaikan masalah secara tepat
  - c. Mampu dalam meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan
4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu
    - a. Bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi
    - b. Mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target
  5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang
    - a. Tanggung jawab seorang pemimpin dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri dan mana yang harus ditangani secara kelompok.
    - b. Memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan

### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja**

Kepemimpinan memainkan peranan yang sangat besar dalam meningkatkan kinerja pegawai. Peranan kepemimpinan timbul karena seorang pemimpin memahami bahwa ia bekerja tidak hanya sendiri karena sekitarnya terdapat bermacam-macam lingkungan yang berlainan yang perlu berintegrasi. Ada tiga peran utama yang dimainkan oleh setiap pemimpin, yaitu: peran hubungan antar pribadi (*interpersonal role*), peranan yang berhubungan dengan informasi (*information role*), dan peranan pembuat keputusan.

Instrumen pengukuran kinerja adalah alat yang dipakai untuk mengukur kinerja individu seorang pegawai yang salah satunya dapat dilihat dari kepemimpinan (Sedarmayanti, 2011:377). Kepemimpinan merupakan aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat, termasuk pengambilan

keputusan dan penentuan prioritas.

Sedarmayanti, (2011:379) mengklaim bahwa ada yang kuat pengaruh antara berfokus pada hasil dan interpersonal keterampilan dalam pemimpin modern yang sukses, karena itu tidak memungkinkan pemimpin modern untuk beroperasi lebih holistic ke pendekatan atau setidaknya satu multidimensi diperlukan. Dalam konteks kepemimpinan baru secara terus-menerus berubah dan setiap peran antara pemimpin dan pegawai menjadi lebih cair karena keterlibatan *stakeholder* semakin menjadikan kepemimpinan yang lebih luas dan perlu menjadi lebih inklusif.

Penelitian Ginanjar (2012:71) membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja. Selanjutnya penelitian Niko (2011) membuktikan bahwa kepemimpinan, motivasi lingkungan kerja dan didiplin kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada PT. Indonesia Power Semarang. Hasil penelitian menjawab bahwa sebagian besar banyak orang ketika ditanya pertanyaan ini akan mungkin menjawab bahwa pemimpin yang efektif memiliki sifat yang diinginkan tertentu atau kualitas, misalnya: karisma, wawasan, persuasif dan intensitas. Ketika berpikir para pemimpin heroik dan diakui bahwa sifat-sifat tersebut datang secara alami kepada mereka dan diperlukan untuk apa yang mereka capai. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Teguh Putra (2012:66) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja guru, ini menyimpulkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka kinerja guru juga akan lebih baik

## METODE

Populasi adalah sekumpulan unsur-unsur yang menjadi objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah pimpinan dan seluruh pegawai bagian umum pada sekretariat daerah kabupaten Rokan hilir.

Sedangkan sampel merupakan bagian yang akan mewakili dari keseluruhan

populasi, sedangkan dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah seluruh populasi karena mengingat populasinya hanya 38 orang, dimana penulis berpedoman kepada pendapat Suhasini Arikunto (2005:35), yaitu untuk mengambil sampel apabila subjeknya kurang dari seratus lebih baik diambil semua, sehingga subjek penelitiannya merupakan populasi. Karena penulis bagian dari populasi maka sampel menjadi 37 orang.

## Jenis dan Sumber Data

### Data Primer

Data Primer yaitu data yang langsung diperoleh dan objek penelitian melalui kuisisioner dengan pegawai bagian umum sekretarian daerah kabupaten Rokan Hilir.

### Data Sekunder

Selain mengumpulkan data dengan menggunakan kuesioner, peneliti juga mengumpulkan data melalui studi kepustakaan. Studi kepustakaan dilakukan dengan menelusuri data yang ada didalam buku atau acuan yang terkait dengan topik dan objek penelitian serta situs-situs internet yang berhubungan dengan penelitian. Studi dokumentasi administrasi sekolah untuk memperoleh data sekunder dan memperoleh informasi mendalam terhadap variabel yang akan diteliti.

### Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang berupa nilai atau skor atas jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang dalam kuisisioner.

### Uji Instrument

Untuk menunjukkan sejauh mana instrument penelitian dapat dipercaya dan dilakukan dengan dua pengamatan yaitu pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan untuk mengukur apakah pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur indikator dalam kuisisioner telah memenuhi persyaratan secara statistik atau tidak.

**HASIL dan PEMBAHASAN**

**Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa cermat suatu tes melakukan fungsi ukurnya (Singarimbun dan Effendi, 2005: 141). Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS 17.0 (Seri Program Statistik). Pada variabel Kepemimpinan terdiri atas 10 item pernyataan dapat digambarkan hasil uji validitas seperti tabel 3 berikut: Pada variabel Kinerja yang terdiri atas 10 item pernyataan dapat digambarkan hasil uji validitas seperti tabel 3 berikut

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X_1	34.9189	34.521	.727	.877
X_2	34.5946	34.748	.672	.881
X_3	34.8108	34.880	.812	.873
X_4	35.0541	35.219	.648	.883
X_5	34.4865	39.423	.396	.897
X_6	34.7838	33.230	.777	.873
X_7	34.4865	38.646	.386	.899
X_8	34.5946	34.748	.672	.881
X_9	34.9189	34.521	.727	.877
X_10	34.4595	36.811	.536	.890

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y_1	36.2432	35.467	.599	.902
Y_2	35.5946	38.248	.633	.908
Y_3	36.8378	32.306	.705	.896
Y_4	36.5135	33.146	.590	.904
Y_5	36.7027	30.159	.847	.885
Y_6	36.5135	33.146	.590	.904
Y_7	36.7027	30.159	.847	.885
Y_8	36.4595	34.477	.607	.901
Y_9	36.3514	32.401	.827	.888
Y_10	36.4595	34.477	.607	.901

Berdasarkan table diatas dapat dijelaskan bahwa semua item pernyataan

untuk variable Kepemimpinan dan Kinerja memiliki nilai r hitung lebih besar dari 0,30 maka dapat disimpulkan jawaban kuisisioner sudah sesuai atau valid.

**Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan dan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap suatu gejala yang sama. Uji Reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.907	10

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.894	10

Berdasarkan table diatas dapat dijelaskan bahwa variable Kepemimpinan dan Kinerja memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa jawaban kuisisioner sudah konsisten atau reliable.

**Uji Regresi Linier Sederhana**

Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan PT.Shield on service dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan beberapa analisis statistik. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan SPSS, diperoleh data-data sebagai berikut

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.119	2.875		2.477	.018
	KEPEMIMPINAN	.865	.073	.894	11.772	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan table diatas diperoleh nilai regresi linier sederhana yaitu  $Y=7,119+0,865X$ .

a. Konstanta sebesar 7,119 artinya jika variable Kepeemimpinan memiliki



nilai 0, maka kinerja karyawan sebesar 7,119 satuan.

- b. Koefisien regresi variabel Kepemimpinan sebesar 0,865, artinya jika variable kepemimpinan meningkat satu satuan maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,865 satuan.

### Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir, maka peneliti menggunakan analisis data kuantitatif berupa uji t dan koefisien determinasi.

### Uji t ( parsial )

Pembuktian Hipotesis dilakukan untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya, sehingga nantinya dapat diketahui apakah variabel bebas mempengaruhi variabel terikat, yakni kinerja karyawan PT. Shield on service dari satu variabel bebas yang diteliti

Berdasarkan table uji t diperoleh nilai sig pada variable kepemimpinan memiliki nilai 0,000 maka dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan antara variable kepemimpinan terhadap kinerja (  $0,000 < 0,05$  ).

### Uji Koefisien Determinasi

Apabila nilai R mendekati + 1 maka secara bersama-sama variabel bebas tersebut mempunyai hubungan positif yang cukup kuat. Berikut hasil dari pengolahan data dengan menggunakan bantuan SPSS yang dapat dilihat sebagai berikut

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.894 <sup>a</sup>	.798	.793	2.90943

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN

Berdasarkan uji koefisien determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,798 yang artinya bahwa besarnya pengaruh variable kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 79,8 % sedangkan sisanya 20,2 % dipengaruhi oleh variable lain.

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan di atas maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Variabel kepemimpinan berarti berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir, dan penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yaitu menurut Hardjati ( 2006 ).
2. Berdasarkan analisis koefisien determinasi diketahui bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh 79,8 persen sedangkan 20,2 persen dipengaruhi oleh variabel yang lain.
3. Kepemimpinan merupakan variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka hal-hal yang berkaitan dengan meningkatkan hal-hal yang dapat meningkatkan semangat kerja

### DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, Suharsimi, 2005. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Ginjar Sigit Nursasongko. 2012. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Volume 5, No.2 : Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Kartini Kartono. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Rajawaligrafindo Persada.
- Khaerul Umam, 2010. *Perilaku Organisasi*. Cetakan 1. CV Pustaka Setia. Bandung
- Masri Singarimbun Efendi, Sofyan, 2005, *Metode Penelitian Survey*, Pustaka LPJES. Indonesia
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.

- Mulyadi, 2002, *Auditing*, Edisi keenam, Cetakan pertama, Jakarta: Salemba Empat
- \_\_\_\_\_. 2011. *Human Resource Management* (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat.
- Niko, 2011, *Kepemimpinan, motivasi lingkungan kerja dan disiplin kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada PT. Indonesia Power Semarang*.
- Notoatmojo, Soekidjo, 2003. *Pengembangan sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Prahiawan, Wawan. (2008). "Pengaruh Seleksi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank X". *Jurnal Manajemen*. Vol.13. No.2. Hlm : 262-267.
- Robertson, 2002, "Performance Measurement", Jogjakarta.
- \_\_\_\_\_. 2005. *Performance Appraisal*. PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Rivai Veithzal, Deddy Mulyadi, 2012 *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers
- Setiawan, Margono (2008). *Pengaruh manajemen karier organisasi dan individu terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan Universitas Brawijaya Malang)*. *Eksekutif : jurnal bisnis dan manajemen*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IBMT
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja : Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju.
- Suyadi, Prawirosentono. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFPE.
- Sudarmanto, 2014, *Kinerja dan Pengembangan Kompensasi SDM*, Pustaka pelajar, Yogyakarta
- Teguh Putra (2012:66) *Gaya kepemimpinan partisipatif memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja guru*.
- Thoha, Miftah. 2011. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Widayat, Eko Wahyu. (2010). *Pengaruh Dimensi Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Dunkindo Lestari Cabang Medan*. *Jurnal Ilmiah Abdi Alam*. Vol. 3. No. 1. Hlm : 266
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Wibowo, 2007, *Manajemen Kinerja*, Jakarta : Raja Grafindo Persada