

**PERAN KEPEMIMPINAN TERHADAP
PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI DINAS
PERHUBUNGAN KOTA SAMARINDA**

Oleh : Tri Suhadi Yanto, S.Sos

H. Maskan AF¹ dan Jamiah²

This study aims to determine toknow the role of Leadership on Employee Performance ImprovementAt Department of Transportation in Samarinda City.

The result of the research shows that there is a positive and significant correlation between Leadership variable with Employee Performance at Department of Transportations in Samarinda City. Another thing can be known from the result of statistical test Koefisien Korelasi Product Moment the result is $r = 0,696$ which means there is a strong and positive relationship between the two variables.

Meanwhile, t test result (table coefficients) obtained t value counted = 5,970 While the table statistics (t_{tabel}) obtained from table t (attached) for = 1,686 means $t \text{ count} > t \text{ table}$ ($5,970 > 1,686$). So it can be concluded that, the independent variable Leadership has a positive and significant relationship to Employee Perfomance. This it can be said also that the purpose of this study can be achieved, the problem can be solved and the hypothesis can be proven.

Key Word : Leadership , Employee Performance

I. Pendahuluan

A. Latar Belakang

Pada perkembangan zaman yang semakin maju dan memasuki era globalisasi. Kedudukan sumber daya manusia yang sangat penting tersebut untuk mencapai tujuan dunia kerja yang semakin profesional dalam suatu organisasi. Tujuan dalam suatu organisasi dapat tercapai dengan baik tergantung dari factor manusia yang berperan dalam merencanakan, melaksanakan serta mengendalikan organisasi. Kepemimpinan merupakan salah satu topik yang selalu menarik untuk dikaji dan diteliti, karena paling banyak di amati sekaligus fenomena yang paling sedikit dipahami. Fenomena kepemimpinan di negara Indonesia juga telah membuktikan bagaimana kepemimpinan telah berpengaruh sangat besar terhadap kehidupan berpolitik, berbangsa dan benegara. Dalam dunia organisasi dan kelangsungan hidupnya.

Kepemimpinan (*Leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seseorang pemimpin (*Leader*) dalam mengerahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatkan kinerja pegawai berarti terciptanya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi, karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Pola kepemimpinan memainkan peran penting, dalam meningkatkan kinerja karyawan. Bagaimana tidak, karena sesungguhnya seluruh faktor eksternal yang dapat meningkatkan kinerja individual karyawan itu datang dari penampilan dan

pola kepemimpinan. Namun berdasarkan survey yang dilakukan oleh peneliti pada lingkungan kantor Dinas Perhubungan Kota Samarinda, ternyata masih cukup banyak kenyataan yang kurang sesuai dengan harapan yaitu masih rendahnya etos kerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan pegawai yang terlambat masuk kantor, pegawai yang suka menunda-nunda pekerjaan sehingga pekerjaan menumpuk dan tidak selesai tepat waktu, tidak adanya kerja sama tim yang kompak antar sesama pegawai sehingga membuat kinerja pegawai tidak efektif dan efisien.

Hal tersebut terjadi karena kurangnya peran kepemimpinan oleh pimpinan yang membuat kinerja pegawai tidak efektif, kurangnya peran kepemimpinan membuat pegawai bekerja santai tidak merasa dibebani walaupun banyak pekerjaan yang telah ditugaskan. Pimpinan kurang memberikan dorongan dan semangat kerja kepada pegawai sehingga membuat tingkat kinerja pegawai rendah. Untuk meningkatkan kinerja pegawai memang bukanlah hal yang mudah, masalah ini bukan hanya menyangkut tentang kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan akan tetapi juga menyangkut peranan kepemimpinan yang kurang memberikan dampak positif kepada pegawai. Permasalahan-permasalahan yang telah dijelaskan diatas membuktikan banyaknya pegawai yang masih tidak cukup profesional dan produktif yang dikarenakan kurangnya peran kepemimpinan dari pimpinan yang menjadi penghambat peningkatan kinerja pegawai itu sendiri.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tentang kinerja pegawai yang belum optimal yang berhubungan dengan kurangnya peran kepemimpinan maka perlu kiranya pembahasan yang lebih mendalam tentang peran kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja pegawai khususnya

pada pegawai di lingkungan Dinas Perhubungan Kota Samarinda. Dari uraian yang dikemukakan diatas, peneliti bermaksud mengadakan sebuah penelitian ilmiah dengan judul “*Peran Kepemimpinan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Samarinda*”.

II. Rumusan Masalah

Untuk lebih mempermudah penelitian ini maka peneliti akan fokus pada permasalahan yang akan diteliti. Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan sebelumnya diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

“Apakah ada Peran Kepemimpinan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Samarinda”

III. Metode penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang peneliti gunakan adalah penelitian verifikatif (causalitas) kuantitatif, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan sebab akibat dari dua variabel atau lebih dalam suatu penelitian, atau penelitian yang bertujuan untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

2. Variable Penelitian

1. Variabel (X), Kepemimpinan dengan indikator :

1. Kemampuan untuk membina kerja sama dan hubungan yang baik.
2. Kepemimpinan yang partisipatif.
3. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas dan wewenang.

2. Variabel (Y), Kinerja dengan indikator :

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Ketepatan Waktu

IV. Analisis dan Pembahasan

1. Analisa Hasil Penelitian

Dalam sebuah instansi atau pemerintahan memiliki suatu pelayanan yang sesuai dengan perintah atau pedoman yang ditetapkan pemerintah. Pada kantor Dinas Perhubungan Kota Samarinda, sehubungan dengan data yang diperoleh dalam penelitian Analisis data dilakukan dengan tujuan untuk menjawab rumusan masalah didalam penelitian ini serta menguji dan membuktikan hipotesis yang dirumuskan didalam penelitian ini. Dengan kata lain analisis data dilakukan untuk menguji dan membuktikan ada atau tidaknya hubungan kausal antara variabel independen (Kepemimpinan) dengan variabel Dependen (kinerja pegawai). Untuk kepentingan data ini maka peneliti menggunakan alat analisis koefisien korelasi product momen (Pearson). Seperti telah dikemukakan pada bab terdahulu rumusan koedisien korelasi product moment (Pearson) adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x^2)\}\{n\sum y^2 - (\sum y^2)\}}}$$

Keterangan :

R_{xy} = Angka indeks korelasi”r” product moment

N = Jumlah subjek

$\sum xy$ = Jumlah hasil penelitian antara skor x dan y

$\sum x$ = Jumlah hasil skor x

$\sum y$ = Jumlah skor y

Analisis dilakkan dengan menggunakan program aplikasi SPSS 21 for Windows.

Hasil analisis korelasi tersebut diatas disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.16 Hasil Analisis Korelasi Product Moment (Pearson)
Correlations

		Kepemimpinan	Kinerja
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.696**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	40	40
Kinerja	Pearson Correlation	.696**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diatas, maka diperoleh hasil = 0,696. Ini berarti bahwa hasil tersebut lebih besar jika dibandingkan dengan tabel harga-harga kritis dari korelasi Koefisien Product Moment (Pearson) untuk n = 40 pada tingkat signifikan 5% yaitu 0.312 atau dikatakan pula bahwa = 0.696 > 0.312 ini berarti bahwa ada tingkat positif dan signifikan dari variabel Kepemimpinan dengan variabel Kinerja Pegawai.

Sementara itu jika hasil tersebut dibandingkan dengan tabel pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap Koefisien

Korelasi Product Moment, sebagaimana dimuat pada bab III, maka hasil perhitungan tersebut berada pada interval 0,60 – 0,799, yang berarti terdapat hubungan pada tingkat Kuat, antara variabel Kepemimpinan dengan variabel Kinerja Pegawai.

4.3.2. Pengujian Hipotesis

Sementara itu untuk mengetahui besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya dan menguji hipotesis yang dirumuskan didalam penelitian ini, maka digunakan alat penguji t-student atau yang sering pula disebut dengan uji-t yang rumusnya adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

t = Uji-t

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah Pengamatan (Sampel)

perhitungan untuk uji-t ini pun dilakukan dengan program aplikasi SPSS 21.0 for windows, yaitu dengan menggunakan

formulasi dari regresi sederhana yang hasil perhitngan disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.17 Analisis Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.991	2.632		4.176	.000
	Kinerja	.605	.101	.696	5.970	.000

a. Dependent Variable: Kepemimpinan

Dari hasil perhitungan yang disajikan didalam tabel tersebut di atas, terlihat dari hasil uji-t adalah 5.970 ini berarti dapat pula dikatakan bahwa $t_{hit} = 5,970$ jika hasil ini dibandingkan dengan nilai pada tabel harga-harga t-kritis student ternyata lebih besar, yaitu $t_{hit} = 5.970 > t_{tab} 1.686$ pada tingkat signifikan 0.05 untuk $-2 = 38$ ($40-2$) = 38 ini berarti bahwa terdapat hubungan dan pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan dengan variabel kinerja pegawai. Dengan demikian dapat pula dikatakan bahwa rumusan masalah didalam penelitian ini telah terjawab dan hipotetis yang diajukan dapat dibuktikan kebenarannya, bahwa kepemimpinan mempunyai peran terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan kota Samarinda.

2. Pembahasan

Setelah analisa data dilakukan maka selanjutnya adalah melakukan pembahasan hasil penelitian. Berdasarkan pernyataan nomor 1 tabel 4.5 Menjawab sangat setuju sebanyak 24 responden atau sebesar 60%, menjawab setuju sebanyak 16 responden atau sebesar 40%, ini membuktikan bahwa pimpinan dapat membangun kerja sama yang baik antar para pegawai/bawahan. Berdasarkan pernyataan nomor 2 tabel 4.6. menjawab sangat setuju sebanyak 15 responden atau sebesar 37,5%, menjawab setuju sebanyak 19 responden atau sebesar 47,5%, menjawab kurang setuju sebanyak 6 responden atau sebesar 15%. Ini membuktikan pimpinan saya dapat menjalin hubungan yang baik dengan para pegawai/bawahannya.

Berdasarkan pernyataan nomor 3 tabel 4.7. Menjawab sangat setuju sebanyak 16 responden atau sebesar 40%, menjawab setuju sebanyak 18 responden atau sebesar 45%, menjawab kurang setuju sebanyak 6 responden atau sebesar 15%. Ini membuktikan pimpinan saya selalu mengkoordinasikan kegiatan bekerja para

pegawai dan pembuatan jadwal pekerjaan. Berdasarkan pernyataan nomor 4 tabel 4.8 Menjawab sangat setuju sebanyak 27 responden atau sebesar 67,5%, menjawab setuju sebanyak 12 responden atau sebanyak 30%, menjawab kurang setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 2,5%. Ini membuktikan pimpinan selalu melibatkan para pegawai dalam setiap kegiatan organisasi.

Berdasarkan pernyataan nomor 5 tabel 4.9. Menjawab sangat setuju sebanyak 27 responden atau sebesar 67,5%, menjawab setuju sebanyak 12 responden atau sebanyak 30%, menjawab kurang setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 2,5%. Ini membuktikan pimpinan membagi tupoksi kepada bawahannya.. Berdasarkan pernyataan nomor 6 tabel 4.10 Menjawab sangat setuju sebanyak 16 responden atau sebesar 40%, menjawab setuju sebanyak 18 responden atau sebesar 45%, menjawab kurang setuju sebanyak 6 responden atau sebesar 15%. Ini membuktikan pimpinan saya selalu memberikan tugas dan pekerjaan kepada pegawai/bawahannya sesuai dengan wewenang pegawai.

Berdasarkan pernyataan nomor 7 tabel 4.11 Menjawab sangat setuju sebanyak 15 responden atau sebesar 37,5%, menjawab setuju 16 responden atau sebesar 40%, menjawab kurang setuju sebanyak 9 responden atau sebesar 22,5%.

Ini membuktikan kuantitas kerja saya telah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan organisasi. Berdasarkan pernyataan nomor 8 tabel 4.12 Menjawab sangat setuju sebanyak 15 responden atau sebesar 37,5%, menjawab setuju sebanyak 21 responden atau sebesar 52,5%, menjawab kurang setuju sebanyak 4 responden atau sebesar 10%. Ini membuktikan Pegawai mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan oleh organisasi/perusahaan.

Berdasarkan pernyataan nomor 9 tabel 4.13 , Menjawab sangat setuju

sebanyak 14 responden atau sebanyak 35%, menjawab setuju sebanyak 7 responden atau sebesar 17,5%, menjawab kurang setuju sebanyak 19 responden atau sebesar 47,5%. Ini membuktikan para pegawai mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti. Berdasarkan pernyataan nomor 10 tabel 4.14 Menjawab sangat setuju sebanyak 24 responden atau sebesar 60%, menjawab setuju sebanyak 16 responden atau sebesar 40%. Ini membuktikan bahwa para pegawai berinisiatif mencari cara-cara terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja.

Berdasarkan pernyataan nomor 11 tabel 4.15 Menjawab sangat setuju sebanyak 20 responden atau sebesar 50%, menjawab setuju sebanyak 20% atau sebesar 50%. Ini membuktikan bahwa para pegawai taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam organisasi. Berdasarkan pernyataan nomor 12 tabel 4. Menjawab sangat setuju 19 responden atau sebesar 47,5%, menjawab setuju sebanyak 20 responden atau sebesar 50%, menjawab kurang setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 2,5%. Ini membuktikan para pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, untuk menghindari menumpuknya pekerjaan yang akan menjadi beban pekerjaan nantinya.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran kepemimpinan pada kantor Dinas Perhubungan Kota Samarinda sangat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dilihat dari hasil jawaban dari responden pada setiap indikator. Tanpa ada peran kepemimpinan akan menghambat jalannya kinerja dalam organisasi dikarenakan tidak ada yang menengahi yang memberi perintah, yang membagi tugas pekerjaan secara merata. Jadi peran kepemimpinan itu sangat mempengaruhi kinerja didalam organisasi.

V. PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dipaparkan pada bab-bab terdahulu maka

dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis data diketahui bahwa Koefisien Korelasi Product Moment yang dihasilkan adalah $r = 0,696$. Berdasarkan hasil analisis tersebut, jelas terlihat bahwa variabel kepemimpinan mempunyai hubungan yang positif dengan variabel kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil perbandingan antara nilai r empiris (hitung) dengan nilai r teoritis (tabel) pada tabel harga-harga kritis untuk r product moment, yaitu $r_{hit} = 0,696 > r_{tab} = 0,312$ pada tingkat signifikansi 0,05 untuk $n = 40$. Ini berarti bahwa ada hubungan yang positif antara variabel kepemimpinan dengan variabel kinerja pegawai.
2. Berdasarkan hasil perhitungan yang dibuat untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan uji-t, didapat hasil $t_{hit} = 5,970$, hasil perhitungan memperlihatkan bahwa t_{hit} lebih besar dari pada t_{tabel} yang terdapat pada tabel harga-harga kritis student untuk $n-2$ pada tingkat signifikansi 0,05 yaitu $t_{hit} = 5,970 > t_{tabel} = 1,686$. Ini berarti bahwa terdapat hubungan dan pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan dengan variabel kinerja pegawai. Dengan demikian dapat pula dikatakan bahwa rumusan masalah didalam penelitian ini telah terjawab dan hipotesis yang diajukan dapat dibuktikan kebenarannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bimo, Walgito. 2003. *Pengantar Psikologi Umum*, Yogyakarta : ANDI.
- Darma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Dwiyanto, dkk. 2008. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.

Mardalis, 2003.*Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*.Jakarta : Bumi Aksara. Jakarta

Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.

Sedarmayanti.2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.

Sugiyono, 2003.*Metode Penelitian Bisnis*. Edisi 1, Bandung : Alfabeta

Sutrisno, Edy, 2007.*Budaya Organisasi*.Jakarta : Prenada Media Group.

Thoha, Miftah. 2002. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*.Jakarta: Rajawali Grafindo Persada.

Yahya, R. (2004). *“Memilih Pemimpin Dalam Perspektif Islam”*. Jakarta: Pustaka Nawaitu.