

HUBUNGAN KEPEMIMPINAN DENGAN KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN PASAMAN

Harry Mulyadi

Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNP

Abstract

The purpose of this resear is to see the information abuot the correlation between The leadership and employee's performance. Population are 70 employees and The 41employees were taken as sample. The Research instrumen is question with likert scale which its validity and realibity has been tested. The data bas analisis pusing product momment correlatio between The leadership Ana Education (dinas)'s employees performance.

Keyword: *leadership and performance*

Pendahuluan

Pegawai merupakan orang yang melaksanakan pekerjaan di suatu organisasi baik dalam bentuk pemerintah maupun swasta yang berperan sebagai pengendali organisasi. Tercapai atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan, salah satu faktornya tergantung pada pegawai yang ada dalam organisasi tersebut. Tanpa adanya pegawai sangat mustahil semua pekerjaan bisa dilakukan dan tujuan organisasi bias mungkin tercapai. Untuk mencapai tujuan organisasi dapat dilihat dari kinerja pegawai. Hasibuan (2007:204) menyatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kemudian Mangkunegara dalam Suhardiman (2012:28) menyatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Untuk mengetahui kinerja seseorang, maka dapat dilihat melalui beberapa indikator. Wibowo (2012:7) Ukuran kinerja untuk seorang adalah kuantitas, kualitas, produktivitas, ketepatan waktu, pengawasan biaya. Selanjutnya menurut Moehersono (2012:114) menyatakan indikator kinerja yaitu efektif, efisien, kualitas, ketepatan waktu, produktivitas dan keselamatan. Kemudian oleh Miner dalam Sutrisno (2011:172) mengemukakan secara umum empat aspek dalam pengukuran kinerja yaitu: kualitas yang dihasilkan, kuantitas yang dihasilkan, waktu kerja dan kerja sama. Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka yang menjadi indikator dari penelitian ini adalah kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu dalam bekerja.

Dalam Depdiknas (2008:745) dinyatakan bahwa kuantitas dapat diartikan sebagai banyaknya atau jumlah sesuatu. Selanjutnya Wibowo (2012:361) “kuantitas dinyatakan dalam bentuk jumlah output, atau persentase antara output aktual dengan output yang menjadi target”. Kemudian Miner dalam Sutrisno (2011:172) mengatakan Kuantitas merupakan suatu yang dihasilkan, berkenaan dengan beberapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan. Jadi kuantitas kerja adalah upaya dalam melaksanakan sejumlah pekerjaan untuk mencapai hasil kerja yang sesuai dengan target.

Dalam Depdiknas (2008:744) kualitas merupakan tingkat baik buruknya sesuatu, derajat atau taraf dan mutu. Sejalan dengan itu Haizer dan Rander dalam Wibowo (2012:137) mendefinisikan “kualitas sebagai kemampuan produk atau jasa memenuhi kebutuhan”. Senada dengan pendapat di atas, Miner dalam Sutrisno (2011:172) Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu dan ketepatan dalam melakukan tugas. kualitas kerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya yang dapat dilihat dari ketepatan, ketelitian, serta kerapian dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan.

Ketepatan berarti “keadaan, ketelitian atau kejituan”. Selanjutnya Wibowo (2012:351) menyatakan “ketepatan waktu adalah kesesuaian standar waktu yang ditetapkan dengan tugas yang dilakukan”. Jadi ketepatan waktu adalah upaya yang dilakukan dalam mengerjakan tugas-tugas sesuai dengan waktu yang telah dialokasikan.

Dari hasil pengamatan penulis pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman, penulis melihat adanya gejala rendahnya kinerja pegawai, di antaranya: terlihat dari jumlah pekerjaan yang tidak dapat terlaksana sesuai waktu yang ditentukan, terlihat dari kurangnya ketelitian pegawai dalam penyelesaian tugas yang mana hasil kerja tersebut terdapat kesalahan dan terlihat dari pekerjaan yang tertunda sehingga hasil kerja tidak sesuai dengan waktu yang digunakan.

Banyak hal mempengaruhi kinerja seseorang. Menurut Marwansyah (2012:234) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu pengetahuan atau keterampilan, lingkungan, sumber daya dan motivasi. Kemudian Bateman dalam Timpe (2000:32) menyatakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah perilaku, sikap dan tindakan-tindakan kerja, motivasi bawahan, pimpinan, kendala-kendala sumber dan keadaan ekonomi. Selanjutnya Baron dalam Wibowo (2012:100) mengidentifikasi faktor-faktor yang berpengaruh langsung terhadap tingkat pencapaian kinerja pegawai dalam organisasi sebagai berikut:

- *Personal factor*, ditujukan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
- *Leardship factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.
- *Team factor*, ditujukan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.

- *System factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- *Contextual/situasional factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Jadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah *leadership factor* atau faktor kepemimpinan. Menurut Kusman dan Rifma (2002:1-2) kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan memotivasi orang-orang yang tergabung dalam organisasi agar mereka dengan semangat dan kesadaran tinggi mau berbuat dan menyumbangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk melaksanakan aktivitas demi tercapainya tujuan organisasi. Pendapat senada dikemukakan oleh Hasibuan (2007:170), kepemimpinan adalah: Proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana tugas itu dapat dilakukan secara efektif, dan proses memfasilitasi usaha individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang agar mau bekerja sama, menjalankan segala peraturan yang ada dengan rasa tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi.

Untuk mengetahui kepemimpinan seseorang, maka dapat dilihat melalui beberapa indikator. Menurut Siagian (2002:121), indikator-indikator yang dapat dilihat sebagai berikut: iklim saling mempercayai, terhadap ide bawahan, memperhitungkan perasaan para bawahan, perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan, perhatian pada kesejahteraan bawahan, memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas tugas yang dipercayakan padanya dan Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan profesional. Sedangkan indikator-indikator kepemimpinan menurut Martoyo (2000:176-179) diantaranya: kemampuan analitis, keterampilan berkomunikasi, keberanian, kemampuan mendengar dan ketegasan. Kemudian menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2012:100) mengidentifikasi faktor-faktor yang berpengaruh langsung terhadap tingkat pencapaian kinerja pegawai dalam organisasi salah satunya faktor kepemimpinan yang ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer. Dari beberapa pendapat ahli di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa yang menjadi indikator dari kepemimpinan adalah dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer.

Dalam <http://www.Kamus.ws/id/kamus-indonesia-inggris/dorongan> menjelaskan bahwa dorongan sama dengan *motivation*. Menurut Uno (2006:9) motivasi adalah suatu dorongan yang timbul oleh adanya rangsangan-rangsangan dari dalam maupun dari luar sehingga seseorang berkeinginan untuk mengadakan perubahan tingkah laku atau aktivitas tertentu lebih tinggi dari keadaan sebelumnya. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa dorongan merupakan motivasi dari luar yang memungkinkan seseorang berkeinginan untuk mengadakan perubahan tingkah laku atau aktivitas ke arah yang lebih baik.

Dalam Depdiknas (2008:193) bimbingan merupakan petunjuk atau penjelasan cara mengerjakan sesuatu dan tuntunan dalam mengerjakan sesuatu. Bimbingan dapat dilakukan dengan cara memberikan petunjuk atau penjelasan dan menuntun pegawai jika mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan. Dari pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa bimbingan merupakan petunjuk atau penjelasan dan tuntunan yang dilakukan pimpinan terhadap pegawai yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan sesuatu.

Menurut <http://yunit4m411aa.wordpress.com/2012/04/17/makalah-kepemimpinan-2/supporting> merupakan upaya seorang pemimpin memberikan fasilitas dan membantu anggotanya dalam melakukan tugas. Sedangkan menurut Kusman dan Rifma (2002:1-2) mendukung atau *supporting* merupakan upaya pimpinan dalam menerima gagasan dan pendapat dari anggota serta menyempurnakannya untuk digunakan dalam rangka penyelesaian tugas secara bersama. Dari pendapat ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa dukungan merupakan upaya pemimpin dalam memberikan fasilitas, membantu, menerima gagasan dan pendapat dari anggota serta menyempurnakannya untuk digunakan dalam rangka penyelesaian tugas secara bersama.

Berdasarkan penjelasan di atas, masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

- Bagaimana kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman?
- Bagaimana kepemimpinan Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman?
- Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman?

Metodologi

Penelitian ini adalah korelasional, yang melihat hubungan antara dua variabel yakni “kepemimpinan” sebagai variabel bebas (X) dan variabel “kinerja pegawai” sebagai variabel terikat (Y). Penelitian ini akan melihat hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman.

Populasi penelitian adalah semua pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman dengan jumlah 70 orang. Besar sampel 41 orang yang ditentukan dengan teknik *Stratified Proposional Random Sampling*. Instrumen penelitian ini adalah angket model Skala *Likert* yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Data dianalisis dengan teknik korelasi *Product Moment*.

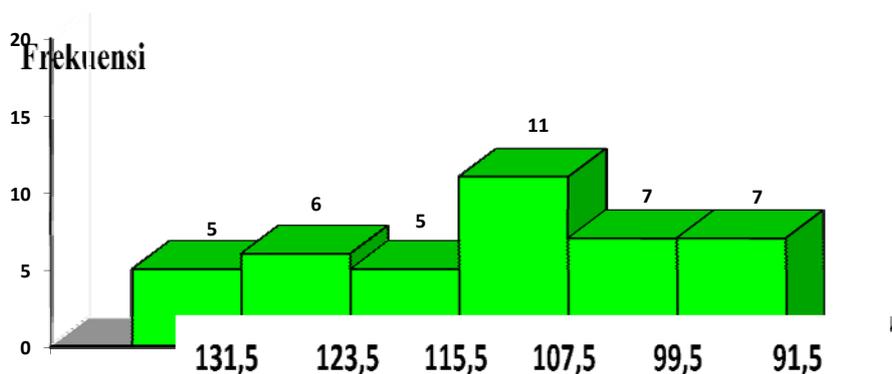
Hasil

Deskripsi Data Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman

Skor tertinggi 143 sampai dan skor terendah 96. Skor rata-rata (Mean) 121,3 median 128,6 modus 143,2 dan standar deviasi 31,52. Adapun distribusi frekuensi dan grafik data dapat dilihat pada tabel 1 dan gambar 1.

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai

Kelas Interval	F	% Frekuensi	Frekuensi Relatif
136 – 143	7	17,07	41
128 – 135	7	17,07	24
120 – 127	11	26,83	27
112 – 119	5	12,19	22
104 – 111	6	14,63	11
96 – 103	5	12,19	5
N	41	100	



Gambar 1 Histogram Distribusi Skor Variabel Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman

Berdasarkan tabel 4 dan gambar 1 di atas tergambar jelas tentang frekuensi tertinggi 120–127 dengan frekuensi relatif sebanyak 11, sedangkan terendah sebanyak 5. Berdasarkan pengolahan data variabel penelitian di atas, dapat diketahui hasil penelitian kinerja pegawai berada pada kategori Cukup (78,25%).

Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel kinerja pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Penilaian Kinerja Pegawai

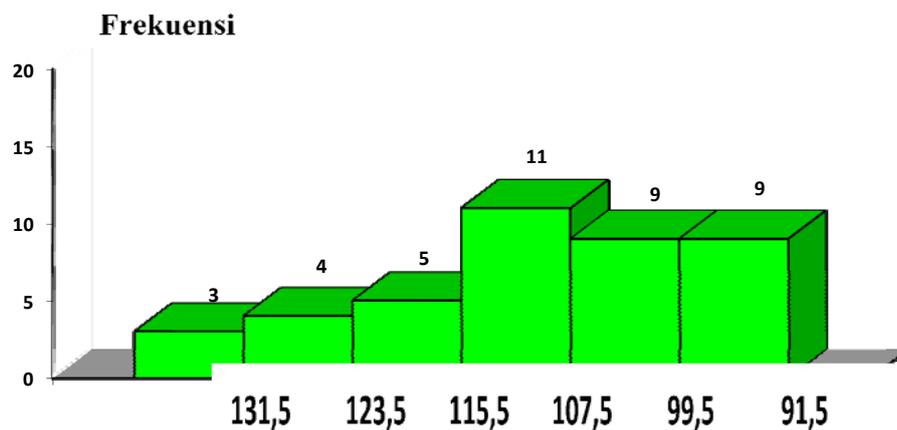
Variabel Penelitian	Skor Mean	Skor Max	Capaian % Skor Ideal	Penafsiran
Kinerja Pegawai	121,3	155	78,25%	Cukup

2. Deskripsi Data Kepemimpinan Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman

Skor tertinggi 135 sampai dan skor terendah 88. Skor rata-rata (Mean) 116,5 median 118,5 modus 121,9 dan standar deviasi 29,92. Adapun distribusi frekuensi dan grafik data dapat dilihat pada tabel 3 dan gambar 2.

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Kepemimpinan

Kelas Interval	F	% Frekuensi	Frekuensi Relatif
128 – 135	9	21,95	41
120 – 127	9	21,95	32
112 – 119	11	26,83	23
104 – 111	5	12,20	12
96 – 103	4	9,76	7
88 – 95	3	7,32	3
N	41	100	



Gambar 2 : Histogram Distribusi Skor Variabel Kepemimpinan Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman

Berdasarkan tabel 6 dan gambar 2 di atas tergambar jelas tentang frekuensi tertinggi 112–119 dengan frekuensi relatif sebanyak 12, sedangkan terendah sebanyak 3. Berdasarkan pengolahan data variabel penelitian di atas, dapat diketahui hasil penelitian kepemimpinan berada pada kategori baik (88,33%).

Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel kepemimpinan (X) dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini:

Tabel 4. Penilaian Kepemimpinan

Variabel Penelitian	Skor Mean	Skor Max	Capaian % Skor Ideal	Penafsiran
Kepemimpinan	116,5	145	88,33 %	Baik

3. Pengujian Hipotesis

Hasil hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah “terdapat hubungan yang berarti antara Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman”.

Tabel 5. Pengujian Koefisien Korelasi dan Keberartian Korelasi Variabel X dan Variabel Y dengan Tabel Uji r dan Tabel Uji t

r_{hitung}	r_{tabel pada taraf kepercayaan 95%}	t_{hitung}	t_{tabel pada taraf kepercayaan 95%}
0,378	0,254	2,758	1,68488

Hasil perhitungan pada tabel 5 menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai adalah signifikan yaitu $r_{hitung} = 0,378 > r_{tabel} = 0,254$ pada taraf kepercayaan 95%. Untuk melihat keberartian hubungan maka dilakukan uji t dengan perolehan data $t_{hitung} = 2,758 > t_{tabel} = 1,64488$ pada taraf kepercayaan 95%. Dengan demikian hipotesis yang diuji dapat diterima dalam taraf kepercayaan 95%. Artinya hipotesis yang berbunyi terdapat hubungan yang signifikan antara Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai dapat diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang berarti antara Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman, ditemukan terdapatnya hubungan yang berarti antara Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai pada taraf signifikan 95% dengan koefisien korelasi 0,378 dan keberartian korelasi 2,758 dengan menggunakan uji t.

Kinerja Pegawai

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden dan dengan membandingkan skor rata-rata dengan skor maksimal dikali 100% dapat diketahui bahwa penilaian mengenai Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman berada pada kategori cukup (78,25% dari skor ideal). Hal

ini berarti Kinerja Pegawai perlu untuk ditingkatkan lagi agar menjadi lebih baik lagi. Untuk itu ke depannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan pegawai mampu menjadi lebih baik lagi, karena dengan adanya perubahan yang lebih baik lagi maka akan meningkatkan kinerja bagi pegawai tersebut, seperti meningkatnya kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja maupun waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya.

Kepemimpinan

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden dan dengan membandingkan skor rata-rata (mean) dengan skor maksimal dikali 100% dapat diketahui bahwa penilaian secara kuantitatif mengenai Kepemimpinan Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman berada pada kategori Baik (88,33% dari skor ideal). Upaya yang dapat dilakukan untuk lebih mengoptimalkan kepemimpinan yaitu dengan cara memberikan dorongan, bimbingan dan dukungan terhadap pegawai.

Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai

Hasil penelitian tentang kepemimpinan dengan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman. Diperoleh $r_{hitung} = 0,378 > r_{tabel} = 0,254$ pada taraf kepercayaan 95%. $t_{hitung} = 2,758 > t_{tabel} = 1,68488$ pada taraf kepercayaan 95%. Berdasarkan tabel interpretasi r menurut suharsimi maka, $r_{hitung} = 0,378 > r_{tabel} = 0,254$ termasuk ke dalam interpretasi rendah, namun demikian kepemimpinan dengan kinerja pegawai memiliki hubungan signifikan (berarti).

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan data, hasil penelitian dan pengujian hipotesis tentang Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman cukup, yaitu dengan skor 78,25%.
- Pelaksanaan Kepemimpinan Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman yaitu baik dengan skor 88,33 %.
- Terdapat hubungan yang berarti antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman di mana besarnya koefisien korelasi nilai $r_{hitung} = 0,378 > r_{tabel} = 0,254$ pada taraf kepercayaan 95% dan $t_{hitung} = 2,758 > t_{tabel} = 1,68488$ pada taraf kepercayaan 95%.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

- Bagi pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman, Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman berada pada kategori “Cukup” untuk itu ke depannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan pegawai mampu menjadi lebih baik lagi, karena dengan adanya perubahan yang lebih baik lagi maka akan meningkatkan kinerja bagi pegawai tersebut, seperti meningkatnya kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja maupun waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya.
- Bagi Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman. Berdasarkan Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman berada pada kategori “Baik” dan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman berada pada kategori “Baik”. Untuk itu diharapkan kepada Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman agar lebih dapat memperhatikan serta mengoptimalkan kepemimpinannya sebab dengan kepemimpinan yang tepat diharapkan akan membantu tercapai tujuan organisasi. Upaya yang dapat dilakukan untuk mengoptimalkan kepemimpinan yaitu dengan cara memberikan dorongan, bimbingan dan dukungan terhadap pegawai.
- Peneliti selanjutnya, semoga skripsi ini bermanfaat bagi peneliti selanjutnya yang di jadikan sebagai bahan panduan dalam meneliti kedua variabel ini dengan tempat dan indikator yang berbeda

Daftar Rujukan

- Departemen Pendidikan Nasional. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Hasibuan, M. 2007. *Manajemen SDM, Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- <http://yunit4m411aa.wordpress.com/2012/04/17/makalah-kepemimpinan-2/>
- <http://www.Kamus.ws/id/kamus-indonesia-inggris/dorongan>
- Kusman, Yuskal dan Rifma. 2002. *Kepemimpinan Pendidikan*. Padang: UNP
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Moehersono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Siagian, P Sondang. 2002. *Terori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Suhardiman, Budi. 2012. *Studi Pengembangan Kepala Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta
- Uno, Hamzah B. 2006. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Wibowo. 2012. *Manajemen kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada