



PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERUMAHAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN KABUPATEN KEPULAUAN MENTAWAI

Lisa Rosita¹, Siti Osa Kosassy², Yenni Jufri³

^{1,2,3} Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lppn

Email : sitiosa@stia-lppn.ac.id

ABSTRACT

The method used in this research is quantitative using a survey method, namely research that takes a sample from one population and uses a questionnaire as the main data collection tool. 1). From the existing problems, the following conclusions can be drawn: Leadership at the Department of Housing and Settlements in the Mentawai Islands Regency is still not optimal, because the leader's ability to analyze problems is low, this can be seen from every report of problems faced by employees who still do not find solutions / bright spots from superiors, lack of courage and firmness of leadership in applying sanctions for violators of the personnel code of ethics so that there are still employees who come and go home not on time, delayed work completion, discommunication at work and lack of interest from the leadership in listening to every employee's complaint. 2.) The performance of employees at the Department of Housing and Residential Areas of the Mentawai Islands Regency is still not optimal, this can be seen from the quality of employee work, there are still errors in work, the quantity of work that is not in line with expectations, work that is not completed on time and still found employees who are not in the work room during working hours 3). Through the regression test $Y = a + bX$ obtained $11.134 + 538$ (Leadership Level), this indicates a positive influence generated by leadership on performance. This means that if leadership (X) is increased by 1 point, it will have an effect on performance of $11.134+538$. Through the correlation test, the r_{XY} value is 0.647. This means that there is a strong relationship between leadership and performance (Correlation Coefficient Interpretation between 0.60–0.799). The value of the Determinant Coefficient (R-Square) of leadership (X) is 0.418 or 41.8%. Thus the variation of increase and decrease in performance (Y) can be explained by the variable of leadership influence of 41.8%, while the remaining 58.2% of performance is influenced by other factors that are not included in the variables studied. The tcount is 6,112 while the ttable is 2,000. Thus tcount 6.112 > ttable 2,000 so that (Ho) is rejected and (Ha) is accepted, meaning that there is an influence between leadership and performance.

Keywords: *Leadership, Department of Housing and Settlements*

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan tulang punggung kehidupan Di dalam suatu organisasi baik itu di sebuah perusahaan maupun instansi pemerintahan, peran seorang pemimpin sangat penting artinya. Hal ini dikarenakan seorang pemimpin adalah otak organisasi, pemimpin organisasi selalu membuat keputusan, membuat rencana dasar dan menentukan tujuan organisasi. Kesuksesan suatu organisasi sangat ditentukan oleh seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya.

Itulah sebabnya, di tengah zaman modern saat ini, manusia tidak lagi dianggap sebagai faktor produksi, tetapi lebih dianggap sebagai asset organisasi yang penting. Keefektifan dan keunggulan organisasi sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Secara teoritis, kualitas SDM dalam suatu organisasi yang tinggi diharapkan mampu meningkatkan kinerja organisasi. Hal ini akan dapat tercipta dalam suatu lingkungan kerja yang kondusif, yang antara lain dipengaruhi oleh tipe kepemimpinan yang tepat. Kepemimpinan dibutuhkan manusia, karena adanya suatu keterbatasan dan kelebihan-kelebihan tertentu pada manusia. Disinilah timbulnya kebutuhan akan pemimpin dan kepemimpinan.

Kepemimpinan seharusnya dianggap sebagai suatu peluang untuk memberikan manfaat bagi banyak pihak dan bukan dianggap sebagai komoditi atau property untuk meraup keuntungan diri sendiri melalui pemanfaatan pihak lain. Kejernihan persepsi ini sangat diperlukan sebagai suatu kekuatan bagi seorang pemimpin untuk memahami, memiliki dan menerapkan faktor penentu keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Pada dasarnya, kepemimpinan dianggap sebagai tulang punggung pengembangan organisasi, karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Jika seseorang berusaha untuk mempengaruhi perilaku individu yang lain, maka orang tersebut perlu melakukan praktek model kepemimpinan.

Berdasarkan penjelasan diatas, terdapat keterkaitan antara kepemimpinan dengan kinerja. Seorang pemimpin harus dapat memotivasi dan mengawasi bawahannya dengan baik, sehingga dalam melaksanakan tugasnya para pegawai dapat bekerja dengan baik dan tingkat kedisiplinan pegawai seperti absensi juga dapat terkontrol dengan baik. Namun sebaliknya, jika

pimpinan acuh tidak acuh dengan para bawahannya, tidak memberikan motivasi dan tidak mengawasi dengan baik para bawahannya, maka dapat dipastikan bahwa para pegawai akan merasa bebas dalam bekerja, hadir ke kantor suka hari mereka dan tingkat kinerja pegawai juga akan memburuk. Inilah peran penting seorang pemimpin dalam mengontrol para bawahannya untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

Selain mengawasi bawahannya, seorang pemimpin juga berhak memberikan hukuman berupa teguran lisan dan tertulis kepada para pegawai jika para pegawai tidak bisa bersikap disiplin dalam bekerja. Hal ini tentu diharapkan akan membawa dampak positif dan keberhasilan bagi instansi pemerintah itu sendiri dalam menjalankan perannya sebagai aparatur Negara.

Kepemimpinan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Mentawai masih belum maksimal, karena kemampuan pemimpin, hal ini terlihat dari beberapa laporan/ permasalahan yang dihadapi pegawai tidak menemukan solusi /titik terang dari atasan, kurangnya keberanian dan ketegasan pimpinan dalam penerapan sanksi bagi pelanggar kode etik kepegawaian sehingga masih adanya pegawai yang datang dan pulang tidak tepat waktu, penyelesaian pekerjaan yang molor , masih adanya diskomunikasi dalam bekerja serta kurangnya minat pimpinan dalam mendengarkan setiap keluhan pegawai.

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksana suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Keberhasilan suatu instansi pemerintah dalam menjalankan visi dan misinya tentu tidak terlepas dari Sumber Daya Manusia yang ada di aparatur Negara sendiri. Agar kinerja organisasi tersebut menjadi sukses atau baik maka ada dua faktor yang mempengaruhi agar tujuan organisasi tercapai yaitu faktor individual dan faktor sistem. Kinerja berada dibawah kendali pimpinan, tetapi tergantung pada individu masing-masing yang bekerja dalam suatu organisasi.

Kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan permukiman Kabupaten Kepulauan Mentawai masih belum maksimal, hal ini dapat dilihat

dari kinerja pegawai, masih adanya kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan, kuantitas pekerjaan yang tidak sesuai dengan harapan, pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu serta masih ditemukannya pegawai yang tidak berada diruangan kerja saat jam kerja berlangsung.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “ Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Mentawai ”.

II. METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Kepulauan Mentawai . Alasan pemilihan lokasi ini didasarkan pada banyaknya keluhan mengenai kinerja pegawai.

Sasaran penelitian ini adalah Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Kepulauan Mentawai dan untuk melengkapi kevalidan data, penulis juga mengadakan wawancara dengan beberapa masyarakat yang dipilih secara acak.

2. Waktu Penelitian

Sesuai dengan jadwal yang ditentukan oleh STIA LPPN Padang penelitian ini akan dilaksanakan selama 2 bulan

B. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode survei yaitu penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Masri Singarimbun Effendi, 2000:3).

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2003), populasi adalah Keseluruhan dari sample yang akan diteliti berdasarkan wilayah, dan tempat yang akan diteliti sesuai dengan penelitian tertentu. jumlah pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Kepulauan Mentawai sebanyak 52 orang.

Menurut Sugiyono (2011:118) menyatakan bahwa sample adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi . jumlah sampel yang digunakan adalah 52 orang.

1. Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini menggunakan teknik Total Sampling yaitu dengan mengambil seluruh populasi sebagai sampel selama jumlah populasi diketahui terbatas. Sampel yang jumlahnya sebesar populasi tersebut sering disebut sampel total (Surakhmad, 2000:99). Penentuan sampel total sebagai teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Arikunto yang menyatakan apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi (Arikunto, 2001:110). Penelitian ini menggunakan sampel total atau sampel yang sebesar populasinya dengan mempertimbangkan hal sebagai berikut :

- a. Jumlah populasi terbatas dan masih dalam jangkauan
- b. Dalam menggunakan total sampel maka sampel akan representative
- c. Responden adalah orang yang sudah jelas diketahui

Jadi dalam penelitian ini sampelnya adalah 52 orang.

2. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Suatu studi yang disengaja dan sistematis tentang fenomena sosial dan gejala psikis dengan jalan pengamatan dan pencatatan. Metode ini digunakan untuk mengamati keadaan responden yang tidak secara mudah dapat ditangkap melalui metode wawancara dan kuesioner. Dari sini dapat diketahui keadaan sebenarnya dari kegiatan-kegiatan sehari-hari responden.

b. Wawancara

Suatu percakapan yang diarahkan pada suatu masalah tertentu. Hal ini merupakan proses tanya jawab lisan dimana dua orang atau lebih berhadapan secara fisik. Wawancara ini akan dilakukan pada pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Kepulauan Mentawai yang lebih mengetahui tentang keadaan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Kepulauan Mentawai.

c. Kuesioner

Suatu penelitian mengenai suatu masalah yang dilakukan dengan jalan mengedarkan suatu pertanyaan berupa formulir, diajukan secara tertulis kepada responden untuk mendapatkan jawaban tertulis.

3. Sumber Data

Dalam penelitian ini data yang dikumpulkan ada dua macam, yaitu :

a. Data Primer

Data ini bersumber dari responden secara langsung. Dalam prakteknya diperoleh dari wawancara dan jawaban responden pada kuesioner yang telah diberikan. Selain itu dari pengamatan langsung terhadap situasi lokasi penelitian.

b. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen data statistik, buku-buku, majalah, koran dan keterangan lainnya yang ada kaitannya dengan obyek penelitian yang penulis lakukan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Kepulauan Mentawai

4. Pengukuran Variabel

Alat pengumpul data utama dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan pertanyaan yang dibagi atas dua kelompok. Kelompok pertama adalah pertanyaan mengenai kepemimpinan dan kinerja. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert (Danang Sunyoto, 2011: 67) dimana pemberian skor berkisar dari nilai tertinggi 5 sampai terendah 1, dengan scoring/pemberian skor terhadap jawaban yang diberikan responden pada masing- masing sebagai berikut :

- Apabila responden memilih alternatif jawaban A diberi skor 5
- Apabila responden memilih alternatif jawaban B diberi skor 4
- Apabila responden memilih alternatif jawaban C diberi skor 3
- Apabila responden memilih alternatif jawaban D diberi skor 2
- Apabila responden memilih alternatif jawaban E diberi skor 1

D. Metode Analisis Instrumen

Suatu alat ukur dapat dinyatakan sebagai alat ukur yang baik dan

mampu memberikan informasi yang jelas dan akurat apabila telah memenuhi beberapa kriteria yang telah ditentukan oleh para ahli psikometri, yaitu kriteria valid dan reliabel. Oleh karena itu agar kesimpulan tidak keliru dan tidak memberikan gambaran yang jauh berbeda dari keadaan yang sebenarnya diperlukan uji validitas dan reliabilitas dari alat ukur yang digunakan dalam penelitian.

1. Uji Validitas

Menurut Sutrisno Hadi (2000 : 102) Validitas adalah seberapa jauh alat ukur dapat mengungkap dengan benar gejala atau sebagian gejala yang hendak diukur, artinya tes tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu alat ukur dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut.

Uji validitas item yaitu pengujian terhadap kualitas item-itemnya yang bertujuan untuk memilih item-item yang benar-benar telah selaras dan sesuai dengan faktor yang ingin diselidiki. Cara perhitungan uji coba validitas item yaitu dengan cara mengorelasikan skor tiap item dengan skor total item.

Pengujian menggunakan 2 sisi dengan tarif signifikansi 0,05. Untuk menafsirkan hasil uji validitas, kriteria yang digunakan sebagai berikut:

- a. Jika nilai r lebih besar ($>$) dari nilai tabel r , maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total, dinyatakan valid dan dapat dipergunakan.
- b. Jika nilai r hitung lebih kecil ($<$) dari nilai r tabel, maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak valid dan tidak dapat dipergunakan.

Nilai tabel r dapat dilihat pada $\alpha=5\%$, pengolahan data menggunakan sistem SPSS for Window versi 16.0

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya, maksudnya apabila dalam beberapa pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok yang sama diperoleh hasil yang relatif sama (Syaifuddin Azwar, 2000:3). Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik Formula Alpha Cronbach dan dengan menggunakan program SPSS 16.0 for windows.

Rumus :

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S^2 j}{S^2 x} \right)$$

Keterangan :

α = koefisien reliabilitas alpha

k = jumlah item

Sj = varians responden untuk item I

Sx = jumlah varians skor total

E. Teknik Analisis Data

Teknik Analisis Yang Digunakan

1. Uji Korelasi

Untuk melihat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Kepulauan Mentawai, penulis menggunakan rumus persamaan korelasi(Anto Dajan 2000 : 298) yakni

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

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

x = kepemimpinan

y = kinerja

n = Periode waktu

jika $r = +1$ maka variabel bebas kepemimpinan (X) terhadap variabel terikat kinerja Pegawai (Y) berhubungan sempurna dan positif.

jika $r = -1$ maka variabel bebas kepemimpinan (X) terhadap variabel terikat kinerja Pegawai (Y) berhubungan sempurna dan negatif.

Sedangkan jika $r = 0$ maka hubungan antara kedua variabel sangat lemah atau tidak berhubungan sama sekali.

Selanjutnya untuk dapat memberikan penafsiran seberapa kuat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel berikut

Tabel 2. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,19	Sangat Rendah
0,20 – 0,39	Rendah
0,40 – 0,59	Sedang
0,60 – 0,79	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2004:216

2. Pengujian Hipotesis

Untuk pengujian terhadap koefisien korelasi antar kedua variabel kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Kepulauan Mentawai, apakah hubungan antara kedua variabel tersebut ada atau tidak, dapat menggunakan rumus bentuk hipotesis yaitu :

- o $= 0$, berarti tidak ada pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Kepulauan Mentawai
- a $\neq 0$, berarti ada pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Kepulauan Mentawai

Melakukan pengujian statistik dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

t = t hitung dengan kebebasan n-2

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

Selain itu cari nilai t ($\alpha/2 : n-2$) dengan menggunakan tabel t

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak

3. Uji Koefisien Determinant

Untuk melihat pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Mentawai. dapat digunakan analisis koefisien penentu yaitu:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

4. Uji t

Untuk menguji apakah hubungan antara kedua variabel X (kepemimpinan) dan Y (kinerja) tersebut signifikan (berarti) atau tidak, maka digunakan perbandingan t-test dengan tabel, dengan kaidah sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka (H_0) ditolak dan (H_a) diterima

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka (H_0) diterima dan (H_a) ditolak

F. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberi arti, atau mempersepsikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut (Nazir, 2000)

Panggabean mengemukakan beberapa alasan diperlukannya operasional adalah :

1. Tuntutan adanya perbedaan setiap situasi.
2. Perlu kriteria untuk pencacatan.
3. Sebuah konsep atau objek dapat mempunyai lebih dari satu pengertian.
4. Mungkin diperlukan pengertian yang khas atau unik.

Untuk menghindari salah persepsi dan kesamaan konsep dalam mengartikan istilah dan memudahkan dalam menganalisis berkaitan dengan judul penelitian kepemimpinan dan kinerja, agar terdapat keseragaman landasan berpikir antara pembaca maka perlu dijelaskan beberapa istilah

1. Kepemimpinan

Menurut Susilo Martoyo (2000) kepemimpinan adalah langkah atau tindakan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam memotivasi para bawahannya agar bawahannya mau melaksanakan tugasnya sehingga mampu mencapai tujuan yang diinginkan”.

Indikator kepemimpinan menurut Susilo Martoyo (2000) diantaranya :

a. Kemampuan Analitis

Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.

b. Keterampilan Berkomunikasi

Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.

c. Keberanian

Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas pokoknya yang telah dipercayakan padanya.

d. Kemampuan Mendengar

Salah satu sifat yang perlu dimiliki oleh setiap pemimpin adalah kemampuannya serta kemauannya mendengar pendapat dan atau saran-saran orang lain, terutama bawahan-bawahannya

e. Ketegasan

Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian, sangat penting bagi seorang pemimpin.

Berdasarkan pengertian di atas dapat kepemimpinan merupakan sebuah kemampuan atau kekuatan di dalam diri seseorang untuk memimpin dan mempengaruhi orang lain dalam hal bekerja, dimana tujuannya adalah untuk mencapai target (goal) yang telah ditentukan. . kepemimpinan pada penelitian ini merupakan variabel bebas yang mempengaruhi kinerja.

2. Kinerja Pegawai

Menurut Mathis dan Jakson (2009) kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja atau apa yang dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya.

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang dihitung dan diukur. Adapun indikator kinerja Mathis dan Jakson (2009) menyatakan yaitu:

a. Kualitas Pekerjaan.

Kualitas pekerjaan meliputi: akurasi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluar

b. Kuantitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan meliputi : kontribusi terhadap pekerjaan dan volume keluaran.

c. Jangka Waktu

Jangka waktu meliputi: ketepatan waktu dan memiliki inisiatif dalam bekerja

d. Kehadiran ditempat kerja.\

Kehadiran ditempat kerja meliputi: ketepatan waktu absensi.

e. Sikap Kooferatip.

Sikap kooferatip meliputi: hubungan kerjasama antara pegawai dan perusahaan.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. kinerja dalam penelitian ini merupakan akibat dari kepemimpinan.

III. PEMBAHASAN

1. Kepemimpinan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Mentawai

Kepemimpinan seharusnya dianggap sebagai suatu peluang untuk memberikan manfaat bagi banyak pihak dan bukan dianggap sebagai komoditi atau property untuk meraup keuntungan diri sendiri melalui pemanfaatan pihak lain. Kejernihan persepsi ini sangat diperlukan sebagai suatu kekuatan bagi seorang pemimpin untuk memahami, memiliki dan menerapkan faktor penentu keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Pada dasarnya, kepemimpinan dianggap sebagai tulang punggung pengembangan organisasi, karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Jika seseorang berusaha untuk mempengaruhi perilaku individu yang lain, maka orang tersebut perlu melakukan praktek model kepemimpinan.

Berdasarkan penjelasan diatas, terdapat keterkaitan antara kepemimpinan dengan kinerja. Seorang pemimpin harus dapat memotivasi dan mengawasi bawahannya dengan baik, sehingga dalam melaksanakan tugasnya para pegawai dapat bekerja dengan baik dan tingkat kedisiplinan pegawai seperti absensi juga dapat terkontrol dengan baik. Namun sebaliknya, jika pimpinan acuh tidak acuh dengan para bawahannya, tidak memberikan motivasi dan tidak mengawasi dengan baik para bawahannya, maka dapat dipastikan bahwa para pegawai akan merasa bebas dalam bekerja, hadir ke kantor suka hari mereka dan tingkat kinerja pegawai juga akan memburuk. Inilah peran penting seorang pemimpin dalam mengontrol para bawahannya untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

Berdasarkan hasil pengamatan dilapangan dan hasil penelitian pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Mentawai menyatakan bahwasanya kepemimpinan masih belum maksimal, hal ini dapat dilihat dari rata-rata jawaban responden yang menyatakan kepemimpinan masih belum maksimal, 50 persen responden menyatakan setuju, 25 persen menyatakan tidak setuju dan sisanya 25 persen menyatakan ragu-ragu.

Kepemimpinan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Mentawai masih belum maksimal, karena kemampuan pemimpin dalam menganalisis masalah rendah, hal ini terlihat dari setiap adanya laporan permasalahan yang dihadapi pegawai masih adanya yang tidak menemukan solusi /titik terang dari atasan, kurangnya keberanian dan ketegasan pimpinan dalam penerapan sanksi bagi pelanggar kode etik kepegawaian sehingga masih adanya pegawai yang datang dan pulang tidak tepat waktu, penyelesaian pekerjaan yang molor , masih adanya diskomunikasi dalam bekerja serta kurangnya minat pimpinan dalam mendengarkan setiap keluhan pegawai.

Kepemimpinan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Mentawai masih belum maksimal, karena kemampuan

pemimpin dalam menganalisis masalah rendah, hal ini terlihat dari setiap adanya laporan permasalahan yang dihadapi pegawai masih adanya yang tidak menemukan solusi /titik terang dari atasan, kurangnya keberanian dan ketegasan pimpinan dalam penerapan sanksi bagi pelanggar kode etik kepegawaian sehingga masih adanya pegawai yang datang dan pulang tidak tepat waktu, penyelesaian pekerjaan yang molor , masih adanya diskomunikasi dalam bekerja serta kurangnya minat pimpinan dalam mendengarkan setiap keluhan pegawai.

2. Kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Mentawai

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Keberhasilan suatu instansi pemerintah dalam menjalankan visi dan misinya tentu tidak terlepas dari Sumber Daya Manusia yang ada di aparaturnya sendiri. Agar kinerja organisasi tersebut menjadi sukses atau baik maka ada dua faktor yang mempengaruhi agar tujuan organisasi tercapai yaitu faktor individual dan faktor sistem. Kinerja tidak berada dibawah kendali masing-masing individu, tetapi tergantung pada individu yang bekerja dalam suatu organisasi.

Kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan permukiman Kabupaten Kepulauan Mentawai masih belum maksimal, hal ini dapat dilihat dari kualitas kerja pegawai, masih adanya kesalahan dalam bekerja, kuantitas pekerjaan yang tidak sesuai dengan harapan, pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu serta masih ditemukannya pegawai yang tidak berada diruangan kerja saat jam kerja berlangsung

Berdasarkan hasil pengamatan dilapangan dan hasil penelitian pada Dinas Perumahan dan Kawasan permukiman Kabupaten Kepulauan Mentawai mengenai kinerja, berikut responden yang menyatakan kinerja pegawai masih rendah 50 persen, 25 persen menyatakan ragu-ragu sisanya 25 persen menyatakan tidak setuju.

Bahwa Kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan permukiman Kabupaten Kepulauan Mentawai masih belum maksimal, hal ini dapat dilihat dari kualitas kerja pegawai, masih adanya kesalahan dalam bekerja, kuantitas pekerjaan yang tidak sesuai dengan harapan, pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu serta masih ditemukannya pegawai yang tidak berada diruangan kerja saat jam kerja berlangsung

3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Mentawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dijelaskan bahwa :

1. Melalui uji regresi $Y = a + bX$ diperoleh $11.134+538$ (Tingkat Kepemimpinan), ini menunjukkan adanya pengaruh positif yang dihasilkan oleh kepemimpinan terhadap kinerja. Artinya bila kepemimpinan (X) ditingkatkan sebesar 1 point maka akan memberikan pengaruh terhadap kinerja sebesar $11.134+538$
2. Melalui uji korelasi antara nilai r_{XY} adalah 0.647 Ini berarti antara kepemimpinan dan kinerja terdapat hubungan s kuat (Interpretasi Koefisien Korelasi antara 0,60– 0,799) dan positif dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0.005 yaitu sebesar 0.000. nilai Koefisien Determinan (R-Square) kepemimpinan (X) adalah sebesar 0.418 atau 41,8 %. Dengan demikian variasi peningkatan dan penurunan kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel pengaruh kepemimpinan sebesar 41,8 %, sedangkan sisanya 58,2% kinerja dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel yang diteliti.
3. Nilai thitung adalah 6.112 sedangkan ttabel adalah sebesar 2.000. Dengan demikian thitung $6.112 > ttabel$ 2.000 sehingga (H_0) ditolak dan (H_a) diterima, artinya ada pengaruh antara kepemimpinan dan kinerja

IV. PENUTUP

A. Kesimpulan.

Kepemimpinan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Mentawai masih belum maksimal, karena kemampuan pemimpin dalam menganalisis masalah rendah, hal ini terlihat dari setiap adanya laporan permasalahan yang dihadapi pegawai masih

adanya yang tidak menemukan solusi /titik terang dari atasan, kurangnya keberanian dan ketegasan pimpinan dalam penerapan sanksi bagi pelanggar kode etik kepegawaian sehingga masih adanya pegawai yang datang dan pulang tidak tepat waktu, penyelesaian pekerjaan yang molor , masih adanya diskomunikasi dalam bekerja serta kurangnya minat pimpinan dalam mendengarkan setiap keluhan pegawai.

Kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan permukiman Kabupaten Kepulauan Mentawai masih belum maksimal, hal ini dapat dilihat dari kualitas kerja pegawai, masih adanya kesalahan dalam bekerja, kuantitas pekerjaan yang tidak sesuai dengan harapan, pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu serta masih ditemukannya pegawai yang tidak berada diruangan kerja saat jam kerja berlangsung

Melalui uji regresi $Y = a + bX$ diperoleh $11.134+538$ (Tingkat Kepemimpinan), ini menunjukkan adanya pengaruh positif yang dihasilkan oleh kepemimpinan terhadap kinerja. Artinya bila kepemimpinan (X) ditingkatkan sebesar 1 point maka akan memberikan pengaruh terhadap kinerja sebesar $11.134+538$. Melalui uji korelasi nilai r_{XY} adalah 0.647 Ini berarti antara kepemimpinan dan kinerja terdapat hubungan kuat (Interpretasi Koefisien Korelasi antara 0,60–0,799). nilai Koefisien Determinan (R-Square) kepemimpinan (X) adalah sebesar 0.418 atau 41,8 %. Dengan demikian variasi peningkatan dan penurunan kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel pengaruh kepemimpinan sebesar 41,8 %, sedangkan sisanya 58,2% kinerja dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel yang diteliti. Nilai thitung adalah 6.112 sedangkan ttabel adalah sebesar 2.000. Dengan demikian thitung $6.112 > ttabel 2.000$ sehingga (H_0) ditolak dan (H_a) diterima, artinya ada pengaruh antara kepemimpinan dan kinerja

B. Saran-saran

1. Hendaknya pemimpin dapat menjadi panutan bagi pegawai untuk dapat bekerja sesuai dengan harapan instansi
2. Hendanya adanya kesadaran pegawai akan tugas dan fungsinya dalam organisasi
3. Kepada Kepala Dinas Perumahan dan Kawasan permukiman Kabupaten Kepulauan Mentawai untuk terus memberikan izin bagi pegawai untuk pelatihan dan studi lanjut.

REFERENSI

- Arikunto. 2001. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Bina Aksara.
- Bilson, Simamora. 2002. *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama
- Dajan, Anto. 2001. *Metode Penelitian dan Analisis Statistik*. Jakarta : Balai Pustaka
- Dajan, Anto. 2000. *Penelitian Sosial*. Jakarta. Bima Aksara
- Danangsunyoto.2011. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta. Cv pustaka bahari
- Davis, Keith & John W. Newstrom. 2016. *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*, McGraw – Hill Education, New York.
- Gibson, James, L; John. M. Ivancevich dan J.H. Donelly, 2015. *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses*. Terj. Djoerban Wahid. Jakarta : Erlangga.
- Hardjati (2006). *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai*. Surabaya
- Hasibuan, Malayu S.P, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi,Cetakan Kelima Belas, Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartini (2013). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai*.
- Kartono, Kartini .2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: terbitan PT Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: terbitan PT Remaja Rosdakarya
- Mangkuprawira & Aida Vitayala Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Bogor
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Dua. Salemba Empat

- Notoatmodjo, 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Prawirosentono, Suyadi .2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta:BPFE.
- Puto (2013) '' Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja''
- Rivai. 2010. *Sumber Daya Manusia sebagai Alat*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins Stephen P, 2007, *Perilaku Organisasi, Jilid 1 & 2, Alih Bahasa* :Hadyana Pujaatmaka, Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia
- Sunyoto, Ashar .2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Situmeang, Ilona Vicensie Oisina. 2016. *Corporate Social Responsibility: Dipandang Dari Prespektif Komunikasi Organisasi*. Yogyakarta: Ekuilibria.
- S. M. Kalis. 2000. *Buku Pintar STIA LPPN Padang*, Yayasan pembina Generasi Penerus(YPGP). Padang.
- _____. 2007. *Buku Pintar STIA LPPN Padang*, Yayasan pembina Generasi Penerus(YPGP). Padang.
- Sugiyono, 2007, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta : Rinneka Cipta.
- Sugiyono, 2006, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta : Rinneka Cipta.
- _____, 2004, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta : Rinneka Cipta.
- Surakhmad. 2000. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi aksara.
- Sutrisno. 2009, *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi*, Edisi Pertama, Cetakan Ketujuh, Yogyakarta : Penerbit Ekonisia.
- Timpe, A Dale. 2009. *Memimpin Manusia, Seri Ilmu Dan Seni Manajemen Bisnis*, Jakarta: Gramedia Asri Media
- Thoha. 2013. *Kepemimpinan dalam manajemen*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Umar. 2000. *Metode penelitian Sosial*. Jakarta : Bina aksara

Lisa Rosita, Siti Osa Kosassy, Yenni Jufri,

Vinka Rozanna (2014). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai*.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat