



PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR INSPEKTORAT KABUPATEN SIJUNJUNG

Eva Suryany¹, Daniel Jusari², Osmidar³

¹²Dosen Program Studi Ilmu Administrasi Publik, STIA LPPN Padang

³Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Publik, STIA LPPN Padang

E-mail: evasuryani@stia-lppn.ac.id¹, danieljusari@stia-lppn.ac.id²

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out how the leadership is at the Sijunjung Regency Inspectorate office and to find out how the employee performance is at the Sijunjung Regency Inspectorate office and to find out how leadership influences employee performance at the Sijunjung Regency Inspectorate office. The method used in this study is quantitative using survey methods, namely research that takes samples from one population and uses a questionnaire. The results of this research are that the leadership of an inspector at the Sijunjung District Inspectorate office is still not running optimally as expected, this can be seen from the presence of employees who come and go home not on time, the lack of ability of superiors to control employees and the superiors are not strict in giving rewards or punishments to employees resulting in reduced performance and employee performance at the Sijunjung District Inspectorate Office has not run as it should, this is because there are still jobs that are not completed on time, work results that are not in accordance with targets, repeated mistakes so that there is often a waste of costs, labor and money, as well as the lack of a sense of responsibility for employees at work and the influence of this leadership indicates a positive influence generated by leadership on performance.

Keywords: Leadership, Performance

I. PENDAHULUAN

Tumbuh kembangnya perekonomian yang diiringi oleh meningkatnya pula pengetahuan masyarakat dari segala sendi kehidupan, juga diikuti oleh peningkatan pelayanan pada masyarakat oleh suatu organisasi pemerintah yang harus lebih ditingkatkan secara profesional dan berkualitas, sehingga organisasi dapat menjalankan aktifitasnya dengan mengikuti perkembangan disegala sendi kehidupan dalam menjalankan roda

organisasi dengan berfokus pada peningkatan sumber daya manusia agar dapat mengelola organisasi dengan baik. Kualitas layanan dalam sebuah organisasi sambil dipengaruhi oleh pegawai juga sangat pula dipengaruhi oleh seorang pimpinan, dimana seorang pimpinan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan roda organisasi.

Menurut Riva'i, kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi, Rivai (2005: 2).

Sementara itu dalam pelaksanaan suatu kegiatan di dalam organisasi selalu terlihat adanya pelimpahan tugas dari seorang pimpinan kepada bawahannya. Pelimpahan tugas ini dimaksudkan untuk mempermudah dan mempercepat proses penyelesaian segala kegiatan organisasi tersebut. Untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada para bawahan pegawai harus dapat menyelesaikan tugas dengan baik dalam arti harus disertai kecakapan, disiplin serta tanggung jawab yang tinggi. Apabila keadaan ini dapat tercipta maka tentunya akan mempengaruhi hasil kinerja para pegawai

Inspektorat Daerah merupakan unsur pengawas pemerintahan daerah yang dipimpin oleh Inspektur, yang bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Sijunjung belum berjalan sebagaimana mestinya, hal ini karena masih ada pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu, hasil pekerjaan yang tidak sesuai dengan target, kesalahan yang berulang-ulang sehingga seringkali terjadi pemborosan biaya, tenaga dan uang, serta masih kurangnya rasa tanggung jawab pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Sijunjung".

II. METODE

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada kantor Inspektorat Kabupaten Sijunjung, dengan waktu penelitian lebih kurang dua bulan yang dimulai dari bulan Juli sampai dengan bulan September 2022

B. 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 kantor Inspektorat Kabupaten Sijunjung sebanyak 39 orang.

Menurut sugiyono (2011:118) menyatakan bahwa sample adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi . jumlah sampel yang digunakan adalah 39 orang.

C. Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini menggunakan teknik Total Sampling yaitu dengan mengambil seluruh populasi sebagai sampel selama jumlah populasi diketahui terbatas.

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 :

- 1) Jumlah populasi terbatas dan masih dalam jangkauan
 - 2) Dalam menggunakan total sampel maka akan representative
 - 3) Responden adalah orang yang sudah jelas diketahui
- Jadi, dalam penelitian ini sampelnya adalah 39 orang.

D. Teknik Pengambilan Data

Untuk mendapatkan bahan yang diperlukan, maka teknik pengumpulan data yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah Observasi, Wawancara, dan Kuosioner.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Kepemimpinan pada Inspektorat Kabupaten Sijunjung

Kepemimpinan pada organisasi pemerintahan tidak lagi merupakan sosok yang hanya dapat memberi perintah saja, tetapi mereka dituntut untuk tampil sebagai pemberi pelayanan, pemberi suri teladan, menjadi panutan dan pemberi arah, menjadi fasilitator, sebagai mitra kerja, sebagai penanggung resiko yang mempunyai visi untuk mendorong organisasi dan orang-orang yang dipimpinnya berkembang, belajar, serta mampu mengembangkan seluruh potensi dirinya secara optimal. Kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam pengarahan adalah faktor penting efektifitas manajer.

Saat ini kepemimpinan seorang inspektur pada kantor Inspektorat Kabupaten Sijunjung masih belum berjalan secara optimal seperti yang diharapkan , hal ini terlihat adanya pegawai yang datang dan pulang tidak tepat waktu, kurangnya kemampuan atasan dalam mengendalikan pegawai serta tidak tegasnya atasan dalam memberikan reward atau punishment kepada pegawai sehingga mengakibatkan kinerja berkurang.

Berdasarkan hasil pengamatan lapangan dan hasil penelitian pada inspektorat Kabupaten Sijunjung mengenai kepemimpinan bahwasanya kepemimpinan masih belum maksimal, hal ini dapat dilihat dari jawaban responden 60 persen responden menyatakan setuju, 20 menyatakan tidak setuju, sementara 20 persen lainnya menyatakan tidak setuju.

Wawancara dengan Bapak Nasrijon, SE selaku Sekretaris pada Inspektorat Daerah Kabupaten Sijunjung yang diwawancarai pada hari senin tanggal 6 Februari 2023 jam 09.00 WIB mengatakan sebagai berikut:“Saat ini kepemimpinan seorang inspektur pada kantor Inspektorat Kabupaten Sijunjung masih belum berjalan secara optimal seperti yang diharapkan , hal ini terlihat adanya pegawai yang datang dan pulang tidak tepat waktu, kurangnya kemampuan atasan dalam mengendalikan pegawai serta tidak tegasnya atasan dalam memberikan reward atau punishment kepada pegawai sehingga mengakibatkan kinerja berkurang”.

Berikut juga dijelaskan oleh Ibu Delfiana, SE selaku Auditor Muda pada Inspektorat Kabupaten Sijunjung yang diwawancarai pada senin tanggal 6 Februari 2023 jam 09.30 WIB menyatakan bahwa:

“Kepemimpinan pada kantor Inspektorat Kabupaten Sijunjung belum maksimal dilihat dari kurangnya kemampuan atasan dalam memberikan reward dan punishment terhadap pegawai sehingga pelanggaran peraturan masih ditemukan serta masih kurang stabilnya emosi atasan dalam memimpin organisasi”.

Berikut pendapat Ibu Dra. Wennny Libra selaku pengawas Muda pada Inspektorat Kabupaten Sijunjung diwawancarai pada senin tanggal 6 Februari 2023 jam 10.00 WIB menyatakan bahwa:

“Kepemimpinan pada kantor Inspektorat Kabupaten Sijunjung masih belum maksimal, hal ini terlihat adanya pegawai yang datang dan pulang tidak tepat waktu, kurangnya kemampuan atasan dalam mengendalikan pegawai serta tidak tegasnya atasan dalam memberikan reward atau punishment kepada pegawai sehingga mengakibatkan kinerja berkurang”.

Dari wawancara diatas, dapat diketahui bahwa kepemimpinan seorang inspektur pada kantor Inspektorat Kabupaten Sijunjung masih belum berjalan secara optimal seperti yang diharapkan, hal ini terlihat adanya pegawai yang datang dan pulang tidak tepat waktu, kurangnya kemampuan atasan dalam mengendalikan pegawai serta tidak tegasnya atasan dalam memberikan reward atau punishment kepada pegawai sehingga mengakibatkan kinerja berkurang

B. Kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Sijunjung

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hal sangat penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi, dengan kinerja pegawai yang tinggi dapat terlihat dari peningkatan efisiensi, efektivitas, kualitas yang tinggi dalam penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepadanya.

Kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Sijunjung belum berjalan sebagaimana mestinya, hal ini karena masih ada pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu, hasil pekerjaan yang tidak sesuai dengan target, kesalahan yang berulang-ulang sehingga seringkali terjadi pemborosan biaya, tenaga dan uang, serta masih kurangnya rasa tanggung jawab pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan hasil pengamatan lapangan dan hasil penelitian pada Inspektorat Daerah Kabupaten Sijunjung mengenai kinerja, yang menyatakan kinerja pegawai masih rendah 50 persen, 30 persen menyatakan ragu-ragu sisanya 20 persen menyatakan tidak setuju.

Wawancara dengan Bapak Nasrijon, SE selaku Sekretaris pada Inspektorat Daerah Kabupaten Sijunjung yang diwawancarai pada hari selasa tanggal 7 Februari 2023 jam 09.00 WIB mengatakan sebagai berikut:

“Kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Sijunjung belum berjalan sebagaimana mestinya, hal ini karena masih ada pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu, hasil pekerjaan yang tidak sesuai dengan target, kesalahan yang berulang-

ulang sehingga seringkali terjadi pemborosan biaya, tenaga dan uang, serta masih kurangnya rasa tanggung jawab pegawai dalam bekerja”

Dijelaskan oleh Ibu Delfiana, SE selaku Auditor Muda pada Inspektorat Kabupaten Sijunjung yang diwawancarai pada Selasa tanggal 7 Februari 2023 jam 10.00 WIB menyatakan bahwa:

“Kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten sijunjung masih belum maksimal, dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang masih kurang efektif dan efisien serta masih rendahnya tingkat disiplin pegawai”.

Berikut pendapat Ibu Dra. Wennny Libra selaku pengawas Muda pada Inspektorat Kabupaten Sijunjung diwawancarai pada Selasa tanggal 7 Februari 2023 jam 11.00 WIB menyatakan bahwa

“Masih adanya pegawai yang datang dan pulang tidak tepat waktu, masih adanya pekerjaan yang berulang-ulang serta rendahnya motivasi pegawai dalam menjalankan tupoksi masing-masing”

Dari wawancara diatas, dapat diketahui bahwa Kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Sijunjung belum berjalan sebagaimana mestinya , hal ini karena masih ada pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu, hasil pekerjaan yang tidak sesuai dengan target, kesaahan yang berulang-ulang sehingga seringkali terjadi pemborosan biaya, tenaga dan uang, serta masih kurangnya rasa tanggungjawab pegawai dalam bekerja.

C. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Sijunjung

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dijelaskan bahwa : Melalui uji regresi $Y = a + bX$ diperoleh $30.056 + 515$ (Pengaruh 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 $30.056+515$

Melalui uji korelasi antara adalah 0.404 Ini berarti antara kepemimpinan dan kinerja terdapat hubungan sedang (Interpretasi Koefisien Korelasi antara 0,40– 0,59) dan positif dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0.005 yaitu sebesar 0.000.

Dari hasil uji koefisien penentu melalui SPSS (Statistic Program For Social Science) 16.00, nilai Koefisien Determinan (R-Square) kepemimpinan (X) adalah sebesar 0.163 atau 16,3 %. Dengan demikian variasi peningkatan dan penurunan kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel pengaruh kepemimpinan sebesar 16,3 %, sedangkan sisanya 83,7% kinerja dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel yang diteliti

Berdasarkan uji hipotesis (uji t) didapat Nilai thitung adalah 2.961 sedangkan ttabel adalah sebesar 2.000. Dengan demikian thitung $2.961 > ttabel$ 2.000 sehingga (H_0) ditolak dan (H_a) diterima, artinya ada pengaruh antara kepemimpinan dan kinerja.

IV. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa yaitu :

- a. Kepemimpinan seorang Inspektur pada kantor Inspektorat Kabupaten Sijunjung masih belum berjalan secara optimal seperti yang diharapkan , hal ini terlihat adanya pegawai yang datang dan pulang tidak tepat waktu, kurangnya kemampuan atasan dalam mengendalikan pegawai serta tidak tegasnya atasan dalam memberikan reward atau punishment kepada pegawai sehingga mengakibatkan kinerja berkurang
- b. Kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Sijunjung belum berjalan sebagaimana mestinya , hal ini karena masih ada pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu, hasil pekerjaan yang tidak sesuai dengan target, kesalahan yang berulang-ulang sehingga seringkali terjadi pemborosan biaya, tenaga dan uang, serta masih kurangnya rasa tanggung jawab pegawai.
- c. Pengaruh kepemimpinan ini menunjukkan adanya pengaruh positif yang dihasilkan oleh kepemimpinan terhadap kinerja..

B. Saran

- a. Diharapkan kepemimpinan pada kantor Inspektorat Kabupaten Sijunjung dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai
- b. Diharapkan adanya kesadaran pegawai akan kinerja masing-masing.
- c. Kepada Inspektorat Daerah Kabupaten Sijunjung untuk memberikan izin bagi pegawai untuk mengikuti pelatihan maupun studi lanjut

REFERENSI

- Anto Dajan. 2001. *Metode Penelitian dan Analisis Statistik*. Jakarta : Balai Pustaka .2000.
- Penelitian Sosial. Jakarta : Bima Aksara
- Arikunto. 2001. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Bina Aksara.
- Danangsunyoto.2011. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : Cv pustaka bahari Danial
- Dessler, Gary. 2013. *Human Resources Management* Ninth Edition. Floria International University
- Fahmi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Imam Suprayogo. 2009. *Revormulasi Visi Pendidikan Islam*,Malang: Stain
- Luthans, Fred. 2005. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta : Penerbit Andi
- Kusriyanto. 2006. *Evaluasi kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung. PT. Refika Aditama
- Manullang. 2012. *Dasar-Dasar Manajemen Edisi Revisi* Cetakan Ketujuh. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakary
- Mulyadi . 2014 . *Manajemen sumber daya manusia* . Edisi-5. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada

- Robbins, Stephen, P. 2008. *Perilaku Organisasi* Edisi Kedua Belas. Jakarta: Salemba Empat
- 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.
- Surakhmad. 2000. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi aksara.
- Umar. 2000. *Metode penelitian Sosial* . Jakarta : Bina aksara
- Wibowo,dkk 2015. *Pendidikan Karakter berbasis kearifan lokal di sekolah (konsep, strategi, dan implementasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar