

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KOTA TANGERANG SELATAN

*Oleh: Lilis Suryani, SE.MM
dan Ade Kosasih*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, perusahaan yang menjadi objek penelitian ini adalah Kantor Kebudayaan dan pariwisata Kota Tangerang selatan. Data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode penelitian survey melalui teknik wawancara, kuisisioner, dan observasi. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tangerang selatan yang berjumlah 70 pegawai.

Metode penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan analisis data kuantitatif, artinya penelitian ini hanya sebatas mengungkap suatu permasalahan dan mencoba menemukan solusi atau pemecahan dari permasalahan yang ada. Metode analisis yang digunakan dalam pengolahan data adalah uji validitas, uji reabilitas, korelasi product moment, koefisien determinasi dan uji signifikansi dan koefisien korelasi (uji-t), Uji Signifikan Hipotesis dan regresi Linier Sederhana.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 0,722, artinya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tangerang Selatan. Sedangkan hasil koefisien determinasinya sebesar 0,5212. Hal ini berarti bahwa Kepemimpinan berhubungan 52,12% terhadap kinerja pegawai, sedangkan 47,88% dihubungkan oleh faktor lain yang tidak diteliti. Setelah dilakukan uji signifikansi dengan menggunakan "uji t", diperoleh bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $8,486 > 1,995$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, regresi linier sederhana didapatkan persamaan $Y = 18,34 + 0,582(x)$ berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci : Kepemimpinan dan kinerja.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Manusia adalah sumber daya yang berharga bagi organisasi. Melalui kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh manusia, maka organisasi atau instansi pemerintah dapat mencapai tujuannya. Oleh sebab itulah manusia sebagai anggota organisasi mengupayakan agar organisasi tetap terus berjalan serta dapat

mengembangkannya untuk mencapai kemajuan yang diinginkan, karena sebagai salah satu bentuk kehidupan organisasi terikat dalam proses keberadaan, pertumbuhan dan perkembangan. sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang

berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah.

Pengelolaan sumber daya manusia terkait dan mempengaruhi kinerja organisasional dengan cara menciptakan nilai atau menggunakan keahlian sumber daya manusia yang berkaitan dengan praktek manajemen dan sasarannya cukup luas, tidak hanya terbatas Pegawai operasional semata, namun juga meliputi tingkatan manajerial.

Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh perilaku para pesertanya (partisipannya) atau aktornya. Keikutsertaan sumber daya manusia dalam organisasi diatur dengan adanya pemberian wewenang dan tanggung jawab. Merumuskan wewenang dan tanggung jawab yang harus dicapai Pegawai dengan standar atau tolok ukur yang telah ditetapkan dan disepakati oleh Pegawai dan atasan. Pegawai bersama atasan masing-masing dapat menetapkan sasaran kerja dan standar kinerja yang harus dicapai serta menilai hasil-hasil yang sebenarnya dicapai pada akhir kurun waktu tertentu.

Berdasarkan sumber daya-sumber daya yang ada pada organisasi maka manajemen dapat di bagi kedalam manajemen sumber daya manusia, keuangan, operasi/produksi, dan pemasaran.fungsi-fungsi manajemen tersebut akan berkaitan dengan setiap bidang manajemen.manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan pengelolaan manusia melalui aktivitas-aktivitas organisasi dan fungsi-fungsi oprasionalnya. Dengan demikian manajemen

sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, perorganisasian, penyusunan staff, penggerakan, dan pengawasan terhadap pengadaan pengembangan, pemberian kompensasi pengintegrasian pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Pada sebuah organisasi pemerintah kesuksesan atau kegagalan tugas dan penyelenggaraan pemerintah di pengaruhi oleh kepemimpinan melalui kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi yang memadai maka penyelenggaraan tata pemerintah yang baik (*Good Governmance*) akan terwujud. Sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu keruntuhan kinerja birokrasi di Indonesia.

Kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.dengan demikian pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah di tentukan,atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang di harapkan.

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan kegiatan kelompok yang di organisir menuju kepada penentuan dan pencapaian tujuan(Raip.M.Stogdil,2006:12)

Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*Leader*) dalam mengarahkan,mendorong dan mengatur seluruh unsur unsur di dalam

kelompok atau organisasinya untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Kinerja Merupakan Jawaban dari Berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para Atasan sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah.terlalu sering tidak mengetahui seberapa buruknya kinerja bawahannya.Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan,pengalaman dan kesungguhan waktu (Hasibuan,2009 : 94)

Kantor Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tangerang Selatan adalah sebagai satuan kerja Perangkat dinas (SKPD) yang membidangi kepariwisataan dan Kebudayaan yang berada di Kota tangerang selatan.Kepemimpinan yang ada diKantor Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Tangerang selatan dipimpin oleh kepala kantor yang membawahi 70 orang pegawai yang terdiri dari PNS (Pegawai Negri Sipil) Dan TKS (Tenaga Kerja Sementara/Tenaga Honorer) yang Terbagi menjadi beberapa sub. Yaitu seksi Pariwisata,Seksi kebudayaan Dan Seksi Kerjasama Promosi kebudayaan dan Pariwisata. maka membutuhkan kepemimpinan yang baik sehingga Kantor Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tangerang Selatan dapat menciptakan pelayanan yang maksimal kepada

masyarakat yang berada di wilayah kota tangerang selatan khususnya untuk urusan Kebudayaan dan kepariwisataan Yang berada di wilayah kota tangerang selatan.

Setelah melakukan pra riset di Kantor Kebudayaan dan Pariwisata masih banyak kekurangan,adapun permasalahan yang terjadi di Kantor Kebudayaan dan Pariwisata adalah kebijakan pimpinan berkaitan dengan tugas dan fungsi bawahannya tidak sesuai sehingga berakibat kurang maksimal kinerja yang dihasilkan, terjadinya penurunan kinerja dimana masih ada karyawan yang masih ada karyawan yang terkadang datang terlambat maupun tidak hadir sehingga mengakibatkan kinerja Pegawai mengalami penurunan, dan hal ini mempengaruhi komitmen kerja pegawai, yang berakibat pada menurunnya kinerja yang dicapai oleh setiap pegawai.

Komunikasi antara atasan dan bawahan juga perlu ditingkatkan, dimana seorang atasan harus dapat mampu mengatur bawahannya agar dapat tercapainya keinginan organisasi dan memperhatikan kecepatan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dan sesuai dengan standar operasional prosedur perusahaan. serta Jumlah pegawai Kantor kebudayaan dan Pariwisata yang terlalu melebihi kapasitasnya untuk sebuah kantor sehingga pimpinan kesulitan untuk membagi tugas dan pekerjaan yang akan dikerjakan. Dan masih kurangnya perhatian pimpinan berkaitan dengan kesejahteraan pegawainya,serta masih terbatasnya kuantitas

dan kompetensi pegawai Kantor Kebudayaan Dan pariwisata Kota Tangerang Selatan dalam melayani cakupan wilayah kerja Dari Komposisi kepegawaian, mayoritas pegawai Kantor Kebudayaan dan Pariwisata Kota

Tangerang selatan adalah Pegawai Honorer dan latar belakang pendidikan yang beragam.

Berikut tabel data karyawan dan rekap absensi karyawan periode Maret s/d Desember 2014:

Data pegawai tahun 2015

Pegawai Negri Sipil	15 orang
Pegawai Honorer	55 orang
Jumlah	70 orang

Data absensi Pegawai

(Maret s/d oktober 2015)

No.	Bulan	Keterlambatan		Tidak hadir	
		Jumlah	(%)	jumlah	(%)
1	Maret	4	1,94%	3	1,45%
2	April	4	1,94%	4	1,94%
3	Mei	5	2,43%	3	1,45%
4	Juni	4	1,94%	4	1,94%
5	Juli	3	1,45%	2	0,97%
6	Agustus	5	2,43%	5	2,43%
7	september	3	1,45%	4	1,94%
8	Oktober	6	2,91%	6	2,91%

Sumber: Kepegawaian kantor kebudayaan dan pariwisata (2015)

Berdasarkan tabel diatas diketahui Jumlah Pegawai Pada Kantor Kebudayaan dan pariwisata Kota Tangerang Selatan yaitu 70 pegawai . Dan setiap bulannya ada pegawai yang terlambat maupun tidak hadir, data keterlambatan mengalami kenaikan dibulan agustus mencapai 2,43% dan Untuk ketidakhadiran yang tertinggi juga terjadi kenaikan pada bulan oktober yang tidak hadir mencapai 2,91%.

Kepemimpinan dalam intansi pemerintahan maupun organisasi swasta biasanya sangat mempengaruhi kinerja pegawai, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian pada Kantor Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tangerang

Selatan,s yaitu mengenai **“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Tangerang selatan”**

Perumusan Masalah

Berdasarkan Uraian latar belakang diatas maka dapat dirumuskan permasalahan yang hendak di bahas dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kepemimpinan pada Kantor Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tangerang Selatan ?

2. Bagaimana kinerja Pegawai pada Kantor Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tangerang Selatan ?
3. Seberapa Besar Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pada Kantor Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tangerang Selatan ?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan pada Kantor Kebudayaan Dan Pariwisata Kita Tangernag Selatan.
2. Untuk mengetahui Kinerja Pegawai pada Kantor Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tangerang Selatan.
3. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Tangerang Selatan.

Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat diterapkan teori yang telah diperoleh di perguruan tinggi dengan keadaan sebenarnya terjadi, Serta untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Pamulang.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menambah informasi bagi Kantor

Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tangerang Selatan dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia terutama dalam Kinerja pegawai.

3. Bagi Akademik

Sebagai masukan bagi mahasiswa dan informasi tambahan yang dapat digunakan untuk memperluas pengetahuan serta sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian yang akan dilakukan selanjutnya.

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan yang masih harus diuji kebenarannya melalui penelitian (Sugiyono, 2011 : 64). Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Ho : Tidak dapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor kebudayaan dan Pariwisata Kota Tangerang Selatan

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tangerang Selatan.

Berdasarkan pada pokok masalah dan batasan masalah maka penulis dapat menarik suatu kesimpulan.”Terdapat Pengaruh antara Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tangerang Selatan”.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Tujuan suatu organisasi dapat tercapai manakala semua unsur yang ada di dalamnya dapat dimanfaatkan dengan baik, namun untuk menggerakkan unsur-unsur tersebut dibutuhkan seorang pemimpin yang memiliki kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik organisasi yang dipimpin. Pentingnya kepemimpinan adalah untuk membimbing, mengarahkan atau mempengaruhi perilaku anggota dalam melakukan aktivitas-aktivitas pencapaian tujuan. Adapun pengertian kepemimpinan itu bersifat universal. Artinya bahwa kepemimpinan itu berlaku dan terdapat pada berbagai bidang kehidupan manusia.

Menurut Siagian dalam Azis (2006:83) “Kepemimpinan merupakan manajemen yakni sebagai motor penggerak bagi sumber-sumber dan alat-alat dalam organisasi. Sukses tidaknya suatu organisasi mencapai tujuan yang

telah ditetapkan tergantung atas cara-cara memimpin yang dipraktekkan orang-orang atasan (pemimpin-pemimpin itu)”.

Oteng Sutisna Sudarwan Denim (2006:204) mengemukakan bahwa “Kepemimpinan adalah kemampuan mengambil inisiatif dalam situasi sosial untuk menciptakan bentuk dan prosedur baru, merancang dan mengatur perbuatan, dan bentuk untuk membangkitkan kerja sama kearah tercapainya tujuan”.

Sedangkan Nurkholis (2003:153) menemukan definisi kepemimpinan dalam literturnya bahwa “Kepemimpinan meliputi mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, motivasi pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budaya”. Tjiptono & Syakhroza (1999) mengungkapkan bahwa kepemimpinan mencakup upaya untuk memandu, mendorong dan memfasilitasi orang lain dalam rangka pencapaian tujuan dengan menggunakan cara-cara tertentu, dimana tujuan dan cara tersebut ditentukan atau disepakati oleh orang-orang tersebut.

Dari berbagai pengertian diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk

bekerjasama mencapai suatu tujuan kelompok

Faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya kepemimpinan dipimpin. Kepemimpinan ditimbulkan oleh beberapa faktor, Ida Zubaidah (2009:64) faktor-faktor yang berpengaruh terhadap timbulnya kepemimpinan adalah: faktor biologis atau keturunan, faktor religius atau agama, faktor kekuatan (power), faktor sosial ekonomi, dan faktor profesional.

a. Faktor Biologis atau Keturunan

Seseorang dapat menjadi pemimpin karena ia keturunan dari seorang pemimpin. Di dalam kehidupan kerajaan atau kesultanan, seorang menjadi raja atau sultan karena ia seorang anak dari raja atau sultan sebelumnya.

b. Faktor Religius atau Agama

Seseorang menjadi pemimpin karena dianggap seorang ahli atau paham dalam bidang agama. Ia dianggap mengetahui banyak tantangan masalah-masalah keagamaan.

c. Faktor Kekuatan (power)

Seseorang dapat menjadi pemimpin karena ia adalah orang yang paling kuat di antara sesamanya, sehingga semua perintahnya akan dituruti pada organisasi-organisasi kejahatan biasanya mereka memilih pemimpin karena faktor kekuatan.

d. Faktor Sosial Ekonomi

Dalam kehidupan masyarakat tradisional di daerah pedesaan misalnya, orang terkaya sering dianggap sebagai orang yang terpandang. Oleh karena itu, orang terkaya di desa biasanya menjadi pemimpin di desa tersebut.

e. Faktor Profesional

Salah satu faktor yang menjadi pertimbangan dan harus dipertimbangkan dalam kepemimpinan dewasa ini adalah faktor keprofesionalan. Misalnya seseorang dianggap sebagai ahli, maka dapat dipilih sebagai pemimpin.

Salah satu faktor diatas sering dominan di dalam suatu organisasi atau masyarakat tertentu. Di dalam organisasi modern faktor profesional seorang pemimpin menjadi suatu tuntunan utama. Sekolah sebagai tempat menghasilkan sumber daya manusia yang bermutu lebih tepat mengangkat seorang pemimpin atau kepala sekolah berdasarkan faktor profesional.

Proses hubungan antara seorang pemimpin dengan seorang yang dipimpinnya akan nampak dalam pribadi pemimpin tersebut. Setiap pribadi mempunyai tipe-tipe tertentu, yang disebut tipe kepemimpinan. Beberapa pendapat tentang tipe kepemimpinan,

salah satunya yang dikemukakan Anwar dalam Ida Zubaidah (2006:69) tipe kepemimpinan ada 7 (tujuh), terdiri dari :

a. Tipe Kepemimpinan Otoriter

Tipe kepemimpinan yang seperti ini lebih bersifat ingin berkuasa. Pemimpin sama sekali tidak memberikan kebebasan kepada anggota organisasi untuk turut ambil bagian dalam memutuskan suatu persoalan. Anggota organisasi pada tipe kepemimpinan ini seolah-olah merupakan mesin yang dapat digerakkan sesuai dengan kehendak pemimpinnya.

b. Tipe Kepemimpinan Demokratis

Tipe kepemimpinan ini merupakan kepemimpinan yang mengacu kepada hubungan. Pemimpin selalu mengikutsertakan seluruh anggota organisasi dalam proses pengambilan keputusan. Semua kebijakan yang diputuskan seorang pemimpin merupakan hasil musyawarah seluruh anggota organisasi.

c. Tipe Kepemimpinan Laizzes-Faire

Tipe kepemimpinan pada Laizzes Faire seolah-olah tidak nampak. Pada tipe ini seorang pemimpin memberikan kebebasan penuh kepada anggota organisasi dalam melaksanakan tugasnya. Anggota organisasi bekerja menuntut kehendak masing-masing tanpa

adanya pedoman kerja. Di sini seorang pemimpin mempunyai keyakinan bahwa dengan memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada anggota organisasi maka tujuan bersama dapat tercapai. Tipe ini tidak sama dengan tipe kepemimpinan demokratis. Tipe demokratis masih terdapat keterkaitan antara yang dipimpin dengan yang memimpin.

d. Tipe Kepemimpinan Pribadi

Tipe kepemimpinan ini lebih banyak terlibat di organisasi-organisasi kecil. Pemimpin dengan anggota organisasi mempunyai hubungan yang erat, maka pemimpin dalam memberikan perintah dilakukan secara lisan.

e. Tipe Kepemimpinan Bukan Pribadi

Tipe ini berlawanan dengan tipe kepemimpinan pribadi. Anggota dalam organisasi tidak mengenal pemimpin. Tipe kepemimpinan ini terlibat di organisasi yang bersatu. Anggota organisasi hanya mengenal peraturan-peraturan, instruksi-instruksi yang dituangkan dalam surat perintah.

f. Tipe Kepemimpinan Paternalistik

Tipe kepemimpinan ini, dimana seorang pemimpin menempatkan dirinya sebagai bapak. Pemimpin sebagai seorang bapak membimbing

dan melindungi anggota organisasi, agar terhindar dari bahaya yang mengancam.

g. Tipe Kepemimpinan Kharismatik

Tipe kepemimpinan ini, terlibat di organisasi di mana anggotanya mempunyai kepercayaan yang tinggi terhadap pemimpinnya. Anggota organisasi selalu beranggapan apa yang diperbuat pemimpinnya selalu benar.

Kepemimpinan memegang peran yang signifikan terhadap kesuksesan dan kegagalan sebuah organisasi. Sedangkan Robins (2006) mengidentifikasi empat jenis gaya kepemimpinan antara lain:

a. Gaya kepemimpinan kharismatik

Para pengikut terpacu kemampuan kepemimpinan yang heroik atau yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu pemimpin mereka. Terdapat lima karakteristik pokok pemimpin kharismatik:

1) Visi dan artikulasi

Dia memiliki visi ditunjukkan dengan sasaran ideal yang berharap masa depan lebih baik daripada status quo, dan mampu mengklarifikasi pentingnya visi yang dapat dipahami orang lain.

2) Rasio personal

Pemimpin kharismatik bersedia menempuh risiko personal tinggi, menanggung biaya besar, dan

terlibat ke dalam pengorbanan diri untuk meraih visi.

3) Peka terhadap lingkungan

Mereka mampu menilai secara realitis kendala lingkungan dan sumber daya yang dibutuhkan untuk membuat perubahan.

4) Kepekaaan terhadap kebutuhan pengikut

Pemimpin kharismatik perseptif (sangat pengertian) terhadap kemampuan orang lain dan responsive terhadap kebutuhan dan perasaan mereka

5) Perilaku tidak konvensional

Pemimpin kharismatik terlibat dalam perilaku yang dianggap baru dan berlawanan dengan norma.

b. Gaya kepemimpinan transaksional

Pemimpin transaksional merupakan pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. Gaya kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada hubungan pemimpin bawahan tanpa adanya usaha untuk menciptakan perubahan bagi bawahannya.

Terdapat empat karakteristik pemimpin transaksional:

1) Imbalan kontingen : kontrak pertukaran imbalan atas upaya

- yang dilakukan, menjanjikan imbalan atas kinerja baik, mengakui pencapaian.
- 2) Manajemen berdasarkan pengecualian (aktif) : melihat dan mencari penyimpangan dari aturan dan standar, menempuh tindakan perbaikan.
 - 3) Manajemen berdasar pengecualian (pasif) : Mengintervensi hanya jika standar tidak dipenuhi.
 - 4) Laissez-Faire : melepas tanggung jawab, menghindari pembuatan keputusan.
- c. Gaya kepemimpinan transformasional
- Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan dan masing-masing pengikut, pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok.
- Terdapat empat karakteristik pemimpin transformasional:
- 1) Kharisma: memberikan visi dan rasa atas misi, menanamkan kebanggaan, meraih penghormatan dan kepercayaan.
 - 2) Inspirasi: mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan symbol untuk memfokuskan pada usaha, menggambarkan maksud penting secara sederhana.
 - 3) Stimulasi Intelektual: mendorong intelegensia, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara hati-hati.
 - 4) Pertimbangan individual: memberikan pengertian pribadi, melayani karyawan secara pribadi, melatih dan menasehati
- d. .Gaya kepemimpinan visioner
- Kemauan menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realitas, kredibel, dan menarik mengenai masa depan organisasi yang tengah tumbuh dan membaik di banding saat ini. Visi ini jika diseleksi dan diimplementasikan secara tepat, mempunyai kekuatan besar sehingga biasa mengakibatkan terjadinya lompatan awal ke masa depan dengan membangkitkan keterampilan, bakat, dan sumber daya untuk mewujudkannya.
- Kemajuan dan kemunduran suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan seorang pimpinan. Untuk mencapai kemajuan, ada 10 butir tugas kepemimpinan.

Sudarwan Danim (2009:28)

Kesepuluh tugas kepemimpinan tersebut adalah :

- a. Menetapkan visi dan misi
- b. Menetapkan nilai
- c. Menumbuhkan nilai
- d. Motivasi
- e. Mengelola
- f. Mencapai kesatuan kerja
- g. Memberikan penjelasan
- h. Simbol pelayanan
- i. Perwakilan kelompok
- j. Dan pembaharu

Agar proses pengembangan para personalia berjalan dengan baik, antara lain dibutuhkan kepemimpinan yang efektif. Suatu kepemimpinan yang menghargai usaha para bawahan, yang memerlukan mereka sesuai dengan bakat, kemampuan, dan minat masing-masing individu, yang memberikan dorongan untuk berkembang dan mengarahkan diri kearah tercapainya tujuan lembaga.

Ida Zubaidah (2006:65) Teori kepemimpinan yang efektif terdiri dari 3 (tiga) kategori, yang sifat, tingkah laku dan kontingensi.

- a. Teori kepemimpinan sifat pribadi
Seorang pemimpin yang mempunyai kecakapan dan kemampuan tertentu, dapat menjalankan kepemimpinannya lebih efektif dibandingkan seorang pemimpin yang tidak memiliki kecakapan dan keahlian

tersebut. Menurut penelitian akhir-akhir ini, kepemimpinan yang efektif tergantung kepada keseimbangan sifat-sifat spesifik tersebut antara lain, intelegensi, kepercayaan diri, dan dorongan untuk bertanggung jawab.

- b. Teori kepemimpinan tingkah laku
Sebagaimana kita ketahui bahwa seorang pemimpin bekerja melalui orang lain, maka selayaknya seorang pemimpin memberikan perhatian kepada individu dalam kelompok yang dipimpinya. Teori kepemimpinan berfokus kepada apa yang pemimpin lakukan dan perilaku mereka dalam melaksanakan fungsi kepemimpinan melebihi sifat-sifat seperti intelegensi dan inisiatif.
- c. Teori kepemimpinan kontingensi
Pemimpin yang mampu melakukan pendekatan kontigensi ini cenderung memiliki kharisma, karena ia dapat mengendalikan bawahannya dalam berbagai situasi, pemimpin kharismatik membangkitkan suka cita dalam menambah penghargaan (*apresiasi*) para pengikutnya melalui visi masa depannya.

Pemimpin adalah pengaruh bagi orang yang dipimpinya. Seorang pemimpin haruslah mampu memberi keputusan yang tepat dalam kondisi apapun. Keputusan yang diambil oleh seorang pemimpin haruslah

mengutamakan khalayak orang banyak bukan sekedar condong pada kepentingan golongan atau bahkan kepentingan pribadi. Lebih mementingkan kualitas dari pada kuantitas juga harus menjadi prinsip bagi seorang pemimpin dalam menjalani kepemimpinannya. Selain itu, prinsip yang juga tidak kalah penting yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin adalah mendahulukan untuk mencegah timbulnya keburukan dibanding mencari kebaikan.

Seorang pemimpin dituntut untuk menyelami semua potensi yang dimiliki untuk mampu memahami permasalahan dari segala aspek. Sebab keputusan yang akan diambil adalah berjangka panjang bahkan dampak baik dan buruknya telah mampu ia prediksi. Selain itu, seorang pemimpin dituntut juga memiliki kemampuan untuk mengkomunikasikan masalah dengan baik dan membungkusnya agar tidak menjadi kekhawatiran bagi anggota yang dipimpinnya.

Namun Dalam Penerapannya, Kemampuan seorang pemimpin untuk memberikan keputusan dengan baik tidak hanya dipengaruhi oleh tuntutan dalam dirinya dengan segala potensi yang dimiliki tapi juga ada faktor-faktor eksternal yang juga akan mengganggu seorang pemimpin memberi keputusan

dengan baik tidak hanya dipengaruhi oleh tuntutan dalam dirinya dengan segala potensi yang dimiliki tapi juga ada beberapa faktor eksternal yang juga akan mengganggu seorang pemimpin memberikan keputusan yang tepat di saat yang tepat, faktor-faktor eksternal yang dimaksud diantaranya, situasi yang begitu dinamis dan kondisi psikologi objek yang akan menerima keputusan yang akan diambil, disinilah kematangan berfikir dari seorang pemimpin dibutuhkan dalam hal ini, kematangan berfikir merupakan salah satu indikator dari seorang pemimpin.

Seorang pemimpin yang berkarakter harus memiliki indikator-indikator sebagai berikut :

- a. Komunikasi adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seorang kepada orang lain dengan menggunakan lambang-lambang yang bermakna bagi kedua belah pihak dalam situasi tertentu komunikasi menggunakan media tertentu untuk merubah sikap atau tingkah laku seseorang atau sejumlah orang sehingga ada efek tertentu yang diharapkan .
- b. Keteladanan adalah berasal dari kata teladan yang memiliki arti sesuatu yang patut ditiru untuk dicontoh tentang perbuatan, kelakuan sifat dan

lain sebagainya. Sedangkan keteladanan merupakan perilaku seorang yang sengaja atau tidak sengaja dilakukan dijadikan contoh bagi orang yang mengetahui atau melihatnya.

- c. Kepercayaan diri adalah salah satu aspek kepribadian yang sangat penting dalam kehidupan manusia, orang yang percaya diri yakin atas kemampuan mereka sendiri serta memiliki pengharapan yang realistis, akan ketika harapan mereka tidak terwujud, mereka tetap berfikir positif dan dapat menerimanya.
- d. Pengetahuan Manajerial (*Knowledge Management*) adalah kumpulan perangkat teknik, dan strategi untuk mempertahankan, menganalisis, mengorganisasi, meningkatkan dan membagikan pengertian dan pengalaman.
- e. Penilaian kinerja (*Performance appraisal*) adalah proses mengevaluasi seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut pada pegawai.

Kinerja

Kinerja Berasal dari Pengertian Performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi, Armstrong dan Baron (1998:15) dalam Wibowo (2013:7). Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas (Armstrong dan Baron 2004 :29 dalam Irfah Fahmi 2010:2), mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi. Kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Armstrong dan Baron, 1998 :15 dalam Irfah Fahmi 2010:2) lebih jauh

indra bastian 2001 :329 dalam irham fahmi 2010 :2) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam wujud sasaran,tujuan,misi,dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis(strategic planning) suatu organisasi.

Sedangkan menurut cokrominoto (2007 : 21) pengertian kinerja pegawai juga menunjukkan pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan kesuruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang telah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seorang pegawai masuk dalam tingkatan kinerja tertentu.tingkatannya dapat bermacam istilah. Kinerja pegawai dapat dikelompokkan kedalam : tingkat kinerja tinggi,menengah atau rendah,dan dapat juga dikelompokkan melampaui target,sesuai target atau dibawah target. Berangkat dari hal hal tersebut, kinerja dimaknai sebagai keseluruhan "untuk kerja" dari seorang pegawai.

Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta

mengetahui dampak positif dan negative suatu kebijakan professional yang diambil. Dengan adanya informasi mengenai kinerja suatu instansi pemerintah,akan diambil tindakan yang diperlukan seperti koreksi atas kebijakan,meluruskan kegiatan-kegiatan utama dan tugas pokok instansi,bahan untuk perencanaan, menentukan tingkat keberhasilan instansi untuk memutuskan suatu tindakan, dan lain-lain.

Pengertian kinerja dalam kamus Bahasa Indonesia,dikatakan bahwa kinerja memiliki arti : suatu yang dicapai,prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kinerja, selain itu, kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Veithzal Rivai,2010:57). Sedangkan menurut Susilo Martoyo (2005 : 84), Kinerja adalah sebagai usaha memanfaatkan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi secara baik.oleh karna itu,diperlukan informasi yang relevan dan reliable mengenai prestasi kerja setiap pegawai.

Kinerja pegawai pada dasarnya terbentuk setelah pegawai merasa adanya kepuasan, karena kebutuhannya terpenuhi dengan kata lain apabila apabila kebutuhan pegawai belum terpenuhi sebagaimana mestinya maka

kepuasan kerja tidak akan tercapai, dan pada hakikatnya kinerja pegawai akan sulit terbentuk. setiap orang yang bekerja digerakan oleh suatu motif. motif pada dasarnya bersumber pertama-tama berbagai kebutuhan dasar individu atau dapat dikatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang untuk bekerja giat dalam pekerjaannya tergantung dari hubungan timbal balik antara apa yang diinginkan atau dibutuhkan dari hasil pekerjaan tersebut dan seberapa besar keyakinan organisasi akan memberikan kepuasan bagi keinginan sebagai imbalan atas usaha yang dilakukannya. Dampak motifasi yang diinginkan pimpinan dari pegawai (bawahanya) sangat dipengaruhi penilaian pegawai atas nilai (valensi) yang diharapkan berupa hasil baik langsung maupun hasil sekunder yang dinikmati karna melakukan perilaku yang ditentukan dan kuatnya pengharapan bahwa perilaku tersebut akan benar-benar merealisasikan hasil pada pelayanan publik tersebut disinilah sebenarnya faktor motivasi kerja ikut menentukan terbentuknya kinerja pegawai dalam pelayanan masyarakat yang baik.

Kinerja adalah sebagai tingkat keberhasilan di dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan

yang diinginkan dapat dicapai dengan baik. efisiensi dan efektivitas merupakan dua aspek penting dalam menilai suatu kinerja. Efisiensi adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan usaha yang dikeluarkan, sedangkan efektivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan usaha yang dikeluarkan, sedangkan efektivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan hasil yang diharapkan (Malayu Hasibuan, SP, 2007:326).

Menurut Sumarlani Margono (2008:7) kinerja juga dapat di artikan sebagai perbaikan prestasi kerja pegawai, penyesuaian-penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan latihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karir, penyimpangan proses staffing, ketidakakuratan informasional, kesalahan desain pekerjaan, kesempatan kerja yang adil serta tantangan eksternal.

Sedangkan menurut Edwin B. Flippo (2002:121) mutu kinerja meliputi: ketepatan waktu, keterampilan, ketelitian, dan kerapian. kuantitas kerja merupakan keluaran yang tidak hanya berupa tugas tugas regular, tetapi juga tugas-tugas ekstra atau mendesak. Ketangguhan meliputi: kedisiplinan, inisiatif, loyalitas, ketaatan pada peraturan yang ditetapkan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67), kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pendapat di atas, kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah kegiatan yang paling lazim dinilai dalam suatu organisasi, yakni bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan, atau peranan dalam organisasi. Unsur penting dalam kinerja adalah:

- a. Tugas Fungsional, Berkaitan dengan seberapa baik seorang pegawai menyelesaikan seluk beluk pekerjaan, termasuk penyelesaian aspek-aspek teknis pekerjaan.
- b. Tugas perilaku, berkaitan dengan seberapa baik pegawai menangani kegiatan antara personal dengan anggota lain organisasi, termasuk mengatasi konflik, mengelola waktu, memberdayakan orang lain bekerja

dalam sebuah kelompok, dan bekerja secara mandiri.

Setiap pegawai diharapkan dapat memahami betapa pentingnya penilaian kinerja dan melakukan kegiatan penilaian kinerja secara baik dan benar. Oleh karena itu untuk lebih memahami pentingnya masalah ini ada baiknya jika dalam penelitian ini disebutkan beberapa fungsi dari penilaian kinerja. Wasistono mengungkapkan beberapa fungsi tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Memperjelas tentang apa, beberapa dan kapan suatu kegiatan dilaksanakan.
- b. Menciptakan consensus yang dibangun oleh berbagai pihak terkait untuk menghindari kesalahan interpretasi selama pelaksanaan kebijaksanaan/program/kegiatan dan dalam menilai kinerjanya termasuk kinerja instansi pemerintah yang melaksanakannya.
- c. Membangun dasar bagi pengukuran, analisis dan evaluasi kinerja organisasi.

Menurut A. Dale Timpel Terdapat beberapa faktor dalam kinerja yang terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Berdasarkan hal tersebut maka akan dijelaskan sebagai berikut:

Faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal, faktor

internal (disposisional) yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi (Mangkunegara, 2008:15)

Faktor internal dan faktor eksternal di atas merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang. Jenis jenis atribusi yang dibuat oleh para pegawai memiliki sejumlah akibat psikologis dan berdasarkan kepada

tindakan. Seseorang pegawai yang menganggap kinerjanya baik berasal dari faktor-faktor internal seperti kemampuan atau upaya. misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seorang itu mempunyai tipe pekerja keras.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi dalam pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (Motivation). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (1964:484) dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, yang merumuskan bahwa:

Human Performance	= Ability + Motivation
Motivation	= Attitude + Situation
Ability	= Knowledge + Skill

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (Knowledge + Skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari. Maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan

Keahliannya (*The right man in the right place, the right man on the right job*).

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sikap mental yang siap secara psikologis terbentuk karena pegawai mempunyai “modal” dan “kreatif”. Modal merupakan singkatan dari M= Mengolah, O= otak, D=dengan, A=Aktif, L=lincah

sedangkan Kreatif singkatan dari K = keinginan untuk maju, R = Rasa ingin tahu tinggi, E = Energik, A = analisis sistematis, T = Terbuka dari kekurangan, I = Inisiatif tinggi, dan P = Pikiran Luas. Dengan demikian pegawai tersebut mampu mengolah otak dengan aktif dan lincah, memiliki keinginan untuk maju, rasa ingin tahu tinggi, energik, analisis sistematis, terbuka untuk menerima pendapat, inisiatif tinggi, dan pikiran luas terarah, David C. McClelland (1987) berpendapat bahwa “Ada hubungan positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja”.

Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji, Selanjutnya, McClelland mengemukakan 6 karakteristik dari pegawai yang memiliki motif berprestasi tinggi, yaitu pertama, memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi, kedua, berani mengambil resiko, ketiga memiliki tujuan yang realistis, keempat, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya. Kelima memaafkan umpan balik (feedback) yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya, keenam, mencari kesempatan untuk merealisasikan

rencana yang telah diprogramkan. Berdasarkan pendapat McClelland tersebut, pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika memiliki motif berprestasi tinggi.

c. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja merupakan langkah yang harus dilakukan untuk mencapai kinerja organisasi. Melalui pengukuran ini, tingkat pencapaian kinerja dapat diketahui. Pengukuran merupakan upaya kondisi membandingkan kondisi riil suatu objek dan alat ukur. Pengukuran kinerja merupakan suatu yang telah dicapai organisasi dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dalam input, proses, output, outcome, benefit maupun impact. Yang mendefinisikan pengukuran kinerja sebagai berikut.

Pengukuran kinerja adalah tindakan pengukuran yang dilakukan terhadap aktifitas dalam rantai nilai yang ada pada organisasi. Hasil pengukuran tersebut digunakan sebagai umpan balik yang memberikan informasi tentang prestasi, pelaksanaan suatu rencana dan apa yang diperlukan perusahaan dalam penyesuaian dan pengendalian, (Mangkunegara, 2008:42).

d. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses suatu organisasi mengevaluasi atau menilai kerja pegawai. Apabila penilaian

prestasi kerja dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar akan dapat membantu meningkatkan motivasi berprestasi sekaligus dapat meningkatkan loyalitas para anggota organisasi yang ada didalamnya, dan apabila ini terjadi akan menguntungkan organisasi itu sendiri, oleh karna itu penilaian kinerja perlu dilakukan secara formal dengan kriteria kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi secara obyektif.

Unsur-unsur yang dinilai oleh manajer terhadap para karyawan meliputi (Malayu Hasibuan,S.p :2007:56)

- a. Kesetiaan
Penilaian mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasinya. Kesetiaan itu dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaannya dari gangguan orang-orang yang tidak bertanggung jawab;
- b. Prestasi Kerja
Penilai menilai hasil kerja baik mutu maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya;
- c. Kejujuran
Penilaian menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya;
- d. Kedisiplinan
Penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya;
- e. Kreativitas
Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasilguna;
- f. Kerjasama
Penilai menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lain vertical atau horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik;
- g. Kepribadian
Penilaian menilai karyawan dari sikap prilaku,kesopanan,periang disukai,member kesan menyenangkan;
- h. Prkarsa
Penilai menilai kemampuan berfikir yang orisinil dan berstandarkan inisiatif sendiri untuk menganalisa,menilai,menciptakan,dan membuat keputusan penyelesaian masalah ayang dihadapinya;
- i. Kecakapan
Penilaian menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam macam elemen yang

semuanya terlibat didalam penyusunan kebijaksanaan dan didalam situasi manajemen;

- j. Tanggung Jawab Penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan, dan hasil kerjanya, sarana, dan sprasarana yang dipergunakannya, serta prilaku kerjanya.

Menurut Hasibuan (2002) kinerja dapat dinilai atau diukur dengan Beberapa Indikator yaitu:

- a. Prestasi adalah Penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai.
- b. Kerjasama adalah perpaduan antara pegawai dengan pegawai, pegawai dengan pemimpin, atau pun antara bidang pegawai secara vertical atau horizontal didalam maupun diluar sehingga hasil pekerjaannya lebih baik.
- c. Ketaatan adalah Penilaian kesetiaan atau pengabdian secara periodic peaksanaan pekerjaan seorang pegawai.
- d. Disiplin adalah penilaian sikap atau perbuatan dalam mematuhi peraturan peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.
- e. Kejujuran adalah suatu sikap yang dilakukan atau disampaikan sesuai fakta yang ada tanpa ada yang ditutupi.

METODOLOGI PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti mengambil lokasi penelitian di Kantor Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tangerang Selatan yang beralamat di ruko Malibu Square Blok B.12 Serpong-Tangerang Selatan.

Waktu penelitian yang digunakan untuk penelitian pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja pada Kantor Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Tangerang Selatan mulai bulan mei sampai dengan Agustus 2015 hingga tercukupi kebutuhan data dan informasi. Penelitian ini dilaksanakan secara bertahap diambil dengan pra survey mulai dari pendahuluan, pengujian proposal, pengajuan surat ijin, konsultasi, pengisian kuesioner dan pengolahan data.

Adapun jadwal penelitian yang penulis lakukan adalah sebagai berikut:

Operasional Variabel Penelitian

Dalam suatu penelitian, diperlukan adanya operasionalisasi konsep agar penelitian lebih mudah dipahami. “konsep merupakan landasan untuk membangun suatu teori yang dapat menunjukkan karakteristiknya”. Sedangkan definisi operasional menurut Singarimbun (1995:62) : “Definisikan operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel.”

Dalam operasionalisasi konsep, hal yang perlu dilakukan adalah menentukan faktor-faktor atau keadaan-keadaan yang dicakup dalam konsep tersebut. Dalam penelitian ini, konsep-konsep yang akan dioperasionalkan adalah sebagai berikut :

- Indikator Variabel X (bebas)
- Kepemimpinan
1. Komunikasi
 2. keteladanan
 3. Kepercayaan diri

4. Pengetahuan manajerial
5. Penilaian kinerja

Sumber: Siagaan (2010)

Indikator Variabel Y (terkait) kinerja

1. Prestasi
2. Kerjasama
3. Ketaatan
4. Disiplin
5. Kejujuran

Sumber: Malayu SP.Hasibuan (2002)

Tabel 3.3
Devinisi oprasional variable penelitian

Variabel	Indikator	Nomor butir	Skala
Kepemimpinan(X)	Komunikasi	1,2	Likert
	Keteladanan	3,4	
	Kepercayaan diri	5,6	
	Pengetahuan Manajerial	7,8	
	Penilaian kinerja	9,10	
Kinerja(Y)	Prestasi	1,2	Likert
	Kerjasama	3,4	
	Ketaatan	5,6	
	Disiplin	7,8	
	Kejujuran	9,10	

PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

Analisis Korelasi Sederhana Antara Variabel X dan Variabel Y

Dalam menganalisa pengaruh Kepemimpinan (X) terhadap kinerja pegawai

(Y) pada Kantor Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tangerang Selatan, penulis menggunakan metode korelasi sederhana. Rumus yang digunakan untuk menghitung korelasi antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) adalah ***Korelasi Product Moment***.

Dimana rumusnya sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

r_{xy} : Nilai Koefisien korelasi antara variabel bebas (x) dengan variabel terikat (y).

n : Jumlah Sampel (responden).

X : Variabel bebas (Kepemimpinan).

Y : Variabel terikat (Kinerja Pegawai).

Analisis Pengaruh Antara kepemimpinan (X) dan Kinerja Pegawai (Y)

No	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	48	45	2,304	2,025	2,160
2	43	44	1,849	1,936	1,892
3	43	40	1,849	1,600	1,720
4	42	39	1,764	1,521	1,638
5	41	46	1,681	2,116	1,886
6	43	45	1,849	2,025	1,935
7	42	47	1,764	2,209	1,974
8	43	45	1,849	2,025	1,935
9	43	45	1,849	2,025	1,935
10	39	44	1,521	1,936	1,716
11	41	42	1,681	1,764	1,722
12	39	41	1,521	1,681	1,599
13	41	40	1,681	1,600	1,640
14	38	40	1,444	1,600	1,520
15	39	40	1,521	1,600	1,560
16	41	41	1,681	1,681	1,681
17	39	43	1,521	1,849	1,677
18	46	43	2,116	1,849	1,978
19	41	39	1,681	1,521	1,599
20	43	42	1,849	1,764	1,806
21	42	43	1,764	1,849	1,806
22	38	43	1,444	1,849	1,634
23	43	46	1,849	2,116	1,978
24	42	42	1,764	1,764	1,764
25	41	41	1,681	1,681	1,681
26	39	40	1,521	1,600	1,560
27	46	44	2,116	1,936	2,024
28	42	42	1,764	1,764	1,764
29	37	39	1,369	1,521	1,443
30	44	44	1,936	1,936	1,936
31	39	39	1,521	1,521	1,521

32	42	43	1,764	1,849	1,806
33	44	43	1,936	1,849	1,892
34	39	40	1,521	1,600	1,560
35	43	43	1,849	1,849	1,849
36	40	42	1,600	1,764	1,680
37	42	42	1,764	1,764	1,764
38	46	45	2,116	2,025	2,070
39	39	43	1,521	1,849	1,677
40	47	45	2,209	2,025	2,115
41	40	39	1,600	1,521	1,560
42	45	45	2,025	2,025	2,025
43	39	41	1,521	1,681	1,599
No	X	Y	X²	Y²	XY
44	44	46	1,936	2,116	2,024
45	36	41	1,296	1,681	1,476
46	45	43	2,025	1,849	1,935
47	38	41	1,444	1,681	1,558
48	44	42	1,936	1,764	1,848
49	39	40	1,521	1,600	1,560
50	45	44	2,025	1,936	1,980
51	40	39	1,600	1,521	1,560
52	41	41	1,681	1,681	1,681
53	44	45	1,936	2,025	1,980
54	46	48	2,116	2,304	2,208
55	43	44	1,849	1,936	1,892
56	39	41	1,521	1,681	1,599
57	43	44	1,849	1,936	1,892
58	45	45	2,025	2,025	2,025
59	41	43	1,681	1,849	1,763
60	38	41	1,444	1,681	1,558
61	41	39	1,681	1,521	1,599
62	40	43	1,600	1,849	1,720
63	41	43	1,681	1,849	1,763
64	37	40	1,369	1,600	1,480
65	34	33	1,156	1,089	1,122
66	45	45	2,025	2,025	2,025
67	41	48	1,681	2,304	1,968
68	38	44	1,444	1,936	1,672
69	41	41	1,681	1,681	1,681
70	40	44	1,600	1,936	1,760
J	2,903	2,973	120,933	126,721	123,610

Diketahui:

n: 70

$$\sum X : 2903$$

$$\sum Y : 2973$$

$$\sum X^2 : 120933$$

$$\sum Y^2 : 126721$$

$$\sum XY : 123610$$

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{70(123610) - (2903)(2973)}{\sqrt{\{70(120933) - (2903)^2\} \{70(126721) - (2973)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{8652700 - 8627646}{\sqrt{(8465310 - 8427409)(8870470 - 8838729)}}$$

$$r_{xy} = \frac{25054}{\sqrt{(37901)(31743)}}$$

$$r_{xy} = \frac{25054}{\sqrt{1203091443}}$$

$$r_{xy} = \frac{25054}{34685,608}$$

$$r_{xy} = 0,722$$

Interprestasi Nilai Koefisien Korelasi

Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2011:184)

Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi sebesar 0,722 maka bila dilihat dari tabel interprestasi koefisien korelasi masuk pada interval 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat. Hal ini menandakan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel X

(kepemimpinan) dengan variabel Y (Kinerja Pegawai).

Analisis Koefisien Determinasi

Setelah mencapai nilai koefisien korelasi (r_{xy}) antara variabel (X) dan variabel (Y),

selanjutnya dilakukan analisis koefisien determinasi. Tujuan analisis determinasi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel Kepemimpinan dan variabel Kinerja pegawai dalam persen (%). Rumus yang digunakan dalam analisis koefisien determinasi yaitu:

$$KD = r_{xy}^2 \times 100\%$$

Dimana:

KD = Nilai koefisien determinasi

R_{xy} = Nilai koefisien korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat

Diketahui :

$$r_{xy} = 0,722$$

$$\begin{aligned} KD &= (0,722)^2 \times 100 \% \\ &= 0,521284 \times 100 \% \\ &= 52,12\% \end{aligned}$$

Nilai koefisien determinasi $r = 52,12 \%$, ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel Kepemimpinan (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 52,12 %, sedangkan selebihnya yaitu $(100\% - 52,12 \%) = 47,88 \%$ variabel Y dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti penulis.

1. Uji Regresi Linier Sederhana

Regresi linier Sederhana didasarkan pada hubungan fungsional antar satu variabel independent dan dependent. Persamaan regresi, dimaksudkan untuk mengetahui bentuk hubungan antara Kepemimpinana (X) terhadap Kinerja (Y).

Persamaan regresi sebagai berikut : $Y = a + bx$

Diketahui :

$$n = 70$$

$$\sum x = 2903$$

$$\sum y = 2973$$

$$\sum X^2 = 120933$$

$$\sum xy = 123610$$

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

$$b = \frac{70(123610) - (2903)(2973)}{70(120933) - (2903)^2}$$

$$b = \frac{8652700 - 8630619}{8465310 - 8427409}$$

$$b = \frac{22081}{37901}$$

$$b = 0,582$$

$$a = \frac{2973}{70} - \frac{(0,582)(2903)}{70}$$

$$a = 42,47 - 24,13$$

$$a = 18,34$$

$$Y = 18,34 + 0,582X$$

Regresi linier sederhana didapatkan persamaan $\hat{Y} = 18,34 + 0,582(X)$, artinya apabila kepemimpinan ditingkatkan 1 satuan maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,582 dan sebaliknya apabila kepemimpinan diturunkan sebesar 1 satuan maka akan terjadi penurunan kinerja pegawai sebesar 0,582.

2. Uji Signifikan

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka penulis melakukan pengujian hipotesa dengan cara membandingkan nilai t tabel dengan t hitung. Nilai t tabel ditentukan berdasarkan signifikan (α) yang digunakan

dan derajat kebebasan ($df = n - 2$) yang besarnya tergantung dari jumlah sampel (n). Taraf nyata yang penulis gunakan sebesar 0,05% (5%). Rumus

alah sebagai berikut :

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

Dimana :

t_{hitung} = Nilai t hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan nilai t_{tabel}

r_{xy} = Nilai koefisien korelasi antara variabel bebas (x) dengan variabel terikat (y)

n = Jumlah sampel (Responden)

Diketahui :

$$n = 70$$

$$r_{xy} = 0,722$$

$$t_{hitung} = \frac{0,722\sqrt{70-2}}{\sqrt{1-(0,722)^2}}$$

$$= \frac{0,712\sqrt{68}}{\sqrt{0,478716}}$$

$$= \frac{0,712(8,246)}{0,691893}$$

$$= \frac{5,871152}{0,691893}$$

$$= 8,486$$

Mencari t_{tabel} (satu sisi)

$$t_{tabel} = (\alpha : n-2)$$

$$= (0,05 : 70-2)$$

$$= (0,05 : 68)$$

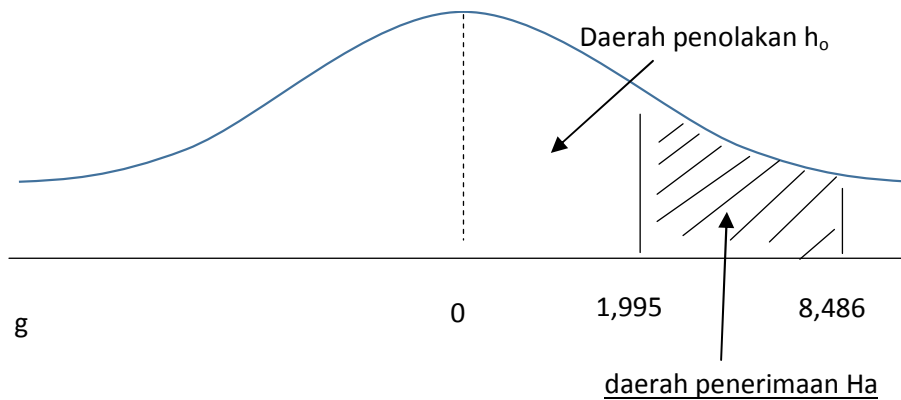
$$= 1,995$$

Kriteria keputusan :

$t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($\alpha=5\%$, $df = n-2$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima

$t_{hitung} \leq t_{tabel}$ ($\alpha=5\%$, $df = n-2$), maka H_0 ditolak dan H_a ditolak

Dengan demikian, karena t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($8,486 > 1,995$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Kepemimpinan (X) berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).



Gambar 4.1

Kurva Pengujian Hipotesis

3. Pembahasan

Kepemimpinan sebagai cara dari seorang pemimpin (Leader) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Berdasarkan hasil pengamatan Komunikasi pada Kantor Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tangerang selatan menunjukkan hasil yang baik karena pemimpin selalu mengkomunikasikan kepada bawahannya serta selalu melakukan control, Keteladanan yang terdapat pada Kantor Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tangerang Selatan juga menunjukkan hasil yang baik karena

pemimpin selalu memberikan contoh yang baik kepada bawahannya. Kepercayaan diri pada kepemimpinan juga menunjukkan hasil yang baik, pengetahuan manajerial pemimpin juga menunjukkan hasil yang baik sedangkan penilaian kinerja juga menunjukkan hasil yang baik.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai. Prestasi yang terdapat pada Kantor Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tangerang Selatan menunjukkan hasil yang baik karena pegawai memiliki kemauan tinggi untuk bekerja. Kerjasama yang terdapat pada perusahaan juga menunjukkan hasil yang baik. Ketaatan

pegawai terhadap perusahaan menunjukkan hasil yang baik. Disiplin pegawai juga memberikan hasil yang baik. Kejujuran pegawai juga menunjukkan hasil yang baik.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai sebesar 0,722 atau 7,22% artinya kepemimpinan berpengaruh positif atau kuat terhadap kinerja pegawai di Kantor Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tangerang Selatan, Sedangkan hasil koefisien determinasinya sebesar 0,5212 atau 52,12%. Hal ini berarti bahwa Kepemimpinan berpengaruh 52,12% terhadap kinerja Pegawai sedangkan 47,88% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Setelah dilakukan uji signifikansi dengan menggunakan “uji t”, diperoleh bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $8,486 > 1,995$ berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pada Kantor kebudayaan dan Pariwisata Kota Tangerang Selatan. Pada Bab akhir ini penulis dapat menarik kesimpulan, sebagai berikut:

1. Kepemimpinan yang ada pada Kantor Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tangerang selatan, memiliki pengaruh yang baik dengan presentasi jawaban “Sangat Setuju” sebesar 27.71%(194), dan jawaban “Setuju” sebesar 59.57%(417)
2. Kinerja pegawai yang dilakukan di Kantor Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tangerang selatan juga memiliki pengaruh yang baik dengan presentasi menjawab “Sangat Setuju” Sebesar 32.28 % (226), Jawaban “Setuju” sebesar 60.57 % (424).
3. Berdasarkan hasil analisis yang penulis lakukan, pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yang mempunyai pengaruh yang kuat dan positif dalam meningkatkan kinerja pegawai Berdasarkan hasil pengolahan data yang bersifat kuantitatif dengan menggunakan analisis statistik diperoleh koefisien korelasi (r) yaitu sebesar = 0.722. Sedangkan kontribusi variabel x dan variabel y koefisien determinasi sebesar = 52,12% yang menunjukkan adanya kontribusi yang kuat antara variabel X dan Y. sedangkan sisanya sebesar = 47,88% ditentukan oleh faktor lain yang belum diteliti dan berdasarkan hasil uji Hipotesis didapat , nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,486 > 1,995$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dari kesimpulan diatas, maka penulis memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Pemimpin hendaknya menjadikan dirinya sebagai teladan yang baik agar dapat dicontoh oleh para bawahannya serta pemimpin memiliki rasa percaya diri dalam setiap keputusan yang diambinya.
2. Pegawai hendaknya memiliki prestasi dalam bekerja dan pegawai selalu mematuhi setiap perintah pimpinan serta bekerja sama untuk memecahkan permasalahan yang muncul.
3. Pemimpin harus memberikan motivasi, arahan serta kesejahteraan yang lebih baik lagi kepada bawahannya agar kinerja pegawai dapat berjalan dengan maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

Cokrominoto. Membangun Kinerja Melalui Motivasi Kerja Karyawan. PT Gramedia Pustaka Utama : Jakarta, 2007

Danim, S, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Yogyakarta, 2004

Edwin.B.Flippo, 2002, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Terjemahan Wahyud, Bandung, Penerbit Sulita.

Ghozali, Imam, 2001, Aplikasi Multivariat, Edisi I, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Hamzah, "Teori Motivasi dan Pengukurannya", PT. Bumi Aksara, Jakarta 2006

Hasibuan, Malayu S.P. "Manajemen Sumber Daya Manusia", PT. Bumi Aksara, Jakarta 2002

_____." Manajemen Sumber Daya Manusia". Edisi Revisi. Cetakan Ketujuh. Jakarta : Bumi Aksara. 2009

Irham Fahmi, Manajemen Teori, Kasus dan Solusi, Alfabeta. Bandung, 2010

Istijanto. "Riset Sumber Daya Manusia", PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta 2005

Mangkunegara, A A. Anwar Prabu, 2008, evaluasi kinerja SDM, Penerbit: PT. Refika Andriana, Bandung.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, "Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia" Refik Aditama, Bandung, 2005.

Mutiara, Pangabean, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Ghalia Indonesia, Jakarta, 2002

Nitisemito alex S. "Manajemen Personalialia (Sumber Daya Manusia)", Ghalia Indonesia, Jakarta, 2002

Notoatmojo, Soekidjo, "Pengembangan Sumber Daya Manusia", PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2009

Prof. Dr. Wilson Bangun, SE, M.Si, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit : Eirlangga, Jakarta

Rivai Vietzlan, Sagala Ella Jauvani, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Penerbit : Rajawali Pers. Jakarta.

Robbins, Stephen P, "Perilaku Organisasi", Edisi Kesatu, Indeks, Jakarta, 2006

Sambas Ali Muhidin dan Maman Abdurahman. 2009. Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian. Bandung: Penerbit Pustaka Setia.

Samsudin, Sadili, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Cetakan Pertama, Pustaka Setia, Bandung, 2006.

Simamora Henry, 2006, "Manajemen Sumber Daya Manusia" STIE, YKKPN Yogyakarta.

Sondang, Siagian, "Manajemen Sumber Daya Manusia:", Bumi Aksara, Jakarta, 2006

- Sugiyono, “Manajemen Kepegawaian”, Alfabeta Press, 2002
- _____, “Metodologi Penelitian Bisnis”. Cetakan ketujuh, Alfabeta, Bandung, 2004
- _____. “Statistik untuk Penelitian, Bandung”: Alfabeta, 2005
- Sumarlan Margono, Evaluasi Kinerja, Jakarta : Satuan Acara Perkuliahan Program Pasca Sarjana Magister Manajemen STIE Widya Jayakarta, 2008.
- Susilo Martoyo, Manajemen Sumber Daya Manusia, Alfabeta, Bandung, 2010
- Tjiptono, F. dan Syakhroza, A. (1999). Manajemen Usahawan Indonesia. Jakarta: Lembaga Manajemen FE UI.
- Wibowo. Manajemen Kinerja. Jakarta. PT Rajawali Pers, 2013
- Zubaidah, Ida, “Kepemimpinan Transformasional”, Departemen Pendidikan Kota Tangerang, Tangerang, 2009