

PENGARUH PEMIMPIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UNIT PELAKSANA TEKNIS (UPT) PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS MULAWARMAN SAMARINDA

Riskha Bisma Aprillia¹

Abstrak

Riskha Bisma Aprillia, Program studi Ilmu Pemerintahan, Jurusan Ilmu Administrasi di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman Samarinda. Pengaruh Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perpustakaan Universitas Mulawarman Samarinda. Dibawah bimbingan Prof. Dr. Nur Fitriyah, MS selaku pembimbing I dan Hj. E. Letizia Dyastari, S.Sos, M.Si selaku pembimbing II.

Adapun yang menjadi tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemimpin UPT terhadap peningkatan kinerja pegawai UPT Perpustakaan Universitas Mulawarman Samarinda.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai selaku sumber daya manusia yang memberikan peranan terhadap pembangunan nasional perlu mendapatkan perhatian yang sungguh-sungguh agar dapat menjadi pegawai yang berkualitas, sehingga prestasi kerja atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dalam sebuah organisasi dapat tercapai. Untuk mencapai kinerja diperlukan peran dari seorang pimpinan dalam menerapkan kepemimpinannya, agar pegawai dapat termotivasi untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya.

Kata Kunci : *Pemimpin, Kinerja pegawai, UPT Perpustakaan*

Pendahuluan

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 disebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai Aparatur Negara bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Tugas pelayanan ini adalah merupakan misi pemerintahan dalam rangka mencapai tujuan negara yaitu masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang – undang Dasar 1945. Untuk mendukung hal tersebut maka perlu adanya peningkatan sumber daya manusia, agar dapat melaksanakan tugas pemerintahan dengan sebaik-baiknya.

Sehubungan dengan itu pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting mendapatkan perhatian, karena untuk mencapai tujuan pembangunan nasional, perlu memobilisir segala sumber daya yang ada termasuk sumber daya manusia. Usaha-usaha untuk mengembangkan dan meningkatkan sumber daya manusia ini menuntut keterlibatan seluruh organisasi

¹ Mahasiswa Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: riskasmd2014@gmail.com

sehingga setiap orang dapat merasakan pentingnya peningkatan kinerja pegawai kemudian ikut berperan serta didalamnya.

Penilaian kinerja yang dilaksanakan di instansi pemerintah adalah merupakan suatu perwujudan kewajiban suatu institusi pemerintah untuk mempertanggung jawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja adalah merupakan kunci penting yang dapat menggambarkan kinerja dan hasil yang dicapai suatu instansi pemerintah dan diharapkan dapat mengungkapkan suatu pertanggungjawaban secara menyeluruh dari awal perencanaan, monitoring sampai evaluasi.

Berdasarkan pengamatan penulis pada UPT Perpustakaan Universitas Mulawarman Samarinda, Pemahaman pegawai terhadap tugas dan fungsi organisasi tampaknya relatif masih rendah, penyelesaian tugas umumnya tidak tepat waktu dan bahkan berjalan agak lambat. Kecenderungan semacam ini akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Pegawai selaku sumber daya manusia yang memberikan peranan terhadap pembangunan nasional perlu mendapatkan perhatian yang sungguh-sungguh agar dapat menjadi pegawai yang berkualitas, sehingga prestasi kerja atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dalam sebuah organisasi dapat tercapai.

UPT Perpustakaan Universitas Mulawarman Samarinda, sebagai lembaga pemerintah harus mengupayakan terwujudnya kinerja pegawai yang baik agar terbentuk citra yang positif bagi pengguna perpustakaan. Untuk itulah di dalam suatu organisasi bukan hanya diperlukan pengadaan unit kerja yang secara khusus mengemban tugas manajemen sumber daya manusia namun perlu juga dukungan kepemimpinan yang baik dan tepat dalam memikul tanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusia untuk bekerja lebih baik.

Bertitik tolak dari uraian di atas maka dirasakan perlu dilakukan penelitian yang menyangkut peran pemimpin dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, dan peneliti tertarik untuk melakukan Penelitian dengan Judul : Pengaruh Pemimpin UPT Terhadap Kinerja Pegawai di UPT Perpustakaan Universitas Mulawarman Samarinda.

Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah dan kenyataan-kenyataan di atas, maka melalui penelitian ini penulis ingin mengungkapkan dengan rumusan masalah sebagai berikut : “Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara Pemimpin dengan kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Perpustakaan Universitas Mulawarman Samarinda”?

Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah : “Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemimpin terhadap kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Perpustakaan Universitas Mulawarman Samarinda”.

Dasar Teori

Penelaahan Kepustakaan

Pada bagian ini akan diuraikan teori-teori yang berhubungan dengan penelitian ini, yang secara berurutan akan dibahas mengenai teori yang mendukung variabel yang akan diteliti, seperti (1) Kepemimpinan dan (2) kinerja pegawai.

Kepemimpinan

Kepemimpinan termasuk dalam segelintir istilah dalam perilaku organisasi, jumlah definisi kepemimpinan hampir sama banyak dengan orang yang mencoba mendefinisikan konsep itu. Walaupun hampir semua orang tampaknya sependapat bahwa kepemimpinan mencakup suatu proses pengaruh, perbedaan cenderung yang berkisar pada apakah kepemimpinan harus nonkoersif (tidak memaksa, sebagai lawan terhadap pengikut) dan apakah itu berbeda jelas dari manajemen. Pengertian kepemimpinan menurut pendapat Keith Davis (2002:40) bahwa : *Leadership is ability to persuade other to seek define, objective enthusiastically. It is role behavior which unites stimulate followers toward particular environment*” atau dalam artian kepemimpinan adalah kemampuan untuk meyakinkan orang lain untuk penetapan tujuan atau sasaran dengan penuh semangat. Peranan perilaku pimpinanlah yang mendorong bawahan ke arah tujuan tertentu dalam lingkungan tertentu.

Ada dua implikasi penting dari arti kepemimpinan manajerial menurut Stoner (2001:24), yaitu sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Menyangkut Orang Lain.
Bawahan atau pengiku, kesediaan mereka untuk menerima pengarahan dari pemimpin. Tanpa bawahan, semua kualitas kepemimpinan seorang manajer tidak akan relevan.
2. Kepemimpinan Menyangku Suatu Pembagian Kekuasaan Yang tidak seimbang di antara pemimpin dan anggota kelompok. Selain dapat memberikan pengarahan kepada para bawahan atau pengikut. Pemimpin dapat juga mempergunakan pengaruh.

Dari berbagai arti kepemimpinan di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu istilah yang dapat dirumuskan sebagai proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha-usaha kearah pencapaian tujuan dalam situasi tertentu.

Pada dasarnya setiap pemimpin mempunyai kesamaan dalam banyak hal dan terutama yaitu bersama-sama bawahan atau pihak lain baik secara individu maupun tim saling bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi / perusahaan.

Ada enam hal yang perlu diperhatikan tentang kepemimpinan seseorang, yaitu :

- a. Peranan utama pemimpin adalah melatih dan mengembangkan anggota/bawahan.

- b. Pemimpin haruslah mampu menyediakan parameter yang luas untuk menolong anggota/bawahan menjadi pengatur dirinya sendiri.
- c. Pemimpin haruslah berpartisipasi langsung dan mendorong tim-nya untuk bekerja sama.
- d. Pemimpin harus mendorong anggota/bawahan bagaimana cara kerja yang lebih praktis, efisien dan efektif disemua segi.
- e. Pemimpin haruslah mampu mendorong adanya pembaharuan serta memberikan pengertian mengenai resiko yang mungkin akan dihadapi oleh organisasi.
- f. Pemimpin haruslah mendorong dan tahu tentang kualitas dari para anggota/bawahannya, karena anggota/sumber daya manusia saat sekarang bukan lagi sebagai buruh ataupun asset organisasi, akan tetapi merupakan mitra organisasi.

Beberapa ahli mengatakan bahwa seni kepemimpinan adalah mengatur masalah tanpa suatu alat dan memerintah tanpa bicara, murni dan tenang tak bergerak, menugaskan pekerjaan pada bawahan sesuai dengan kebiasaan sehingga kewajiban dapat dilaksanakan tanpa ketegangan

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah merupakan perwujudan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan organisasi, tetapi hal ini tidak mudah dicapai, karena banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang. Istilah kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang sering diartikan oleh para cendekiawan sebagai “penampilan”, “unjuk kerja”, atau “prestasi” (Keban, 2004 : 191). Secara etimologis, kinerja adalah sebuah kata yang dalam bahasa Indonesia berasal dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi, bisa pula berarti hasil kerja yang dicapai. Sehingga pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan berdasarkan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai.

Menurut Dessler (2001:87) faktor-faktor umum yang mungkin dapat dijadikan kriteria kinerja antara lain :

- a. Mutu : Kecermatan dan ketuntasan kerja yang dilaksanakan;
- b. Produktivitas : kuantitas dan efisiensi dari kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu;
- c. Pengetahuan jabatan : Ketrampilan dan informasi praktis/teknis yang digunakan pada jabatan;
- d. Keandalan : Sejauhmana seseorang dapat diandalkan menyangkut penyelesaian tugas dan tindak lanjut;

- e. Ketersediaan : sejauhmana seseorang tepat pada waktunya, meninjau periode istirahat yang ditetapkan dan catatan kehadiran keseluruhan;
- f. Ketidaktergantungan : sejauhmana kerja dijalankan dengan sedikit atau Mitchell yang dikutip E. Mulyasa (2003:125) mengemukakan bahwa ada beberapa kriteria kinerja yang terlihat dalam Area Performance yaitu (1) kualitas kerja, (2) ketetapan, (3) inisiatif, (4) kemampuan, dan (5) komunikasi.

Sifat-Sifat Seorang Pimpinan

Para teoritis kesifatan merupakan kelompok pertama yang bermaksud menjelaskan tentang aspek kepemimpinan. Hasil penelitian Edwin Ghiselli yang dikutip Handoko (2003:54) bahwa sifat-sifat kepemimpinan efektif, yaitu sebagai berikut :

1. Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas atau pelaksana fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan pekerjaan orang lain.
2. Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.
3. Kecerdasan, mencakup kebijakan, pemikiran kreatif, dan daya pikir.
4. Ketegasan dan kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakup dan tepat.
5. Kepercayaan diri atau pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah.
6. Inisiatif atau kemampuan untuk bertindak tidak tergantung dalam mengembangkan serangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru atau inovasi

Teori kepemimpinan yang dikenal dengan teori sifat menjelaskan bahwa keberhasilan dan keefektifan kepemimpinan sangat ditentukan oleh sifat-sifat yang dimiliki pemimpin. Keefektifan kepemimpinan dapat dilihat dari tiga unsur, yaitu sebagai berikut :

1. Kecerdasan dengan indikatornya pertimbangan, ketegasan, pengetahuan, dan keasihan berbicara.
2. Kepribadian dengan indikatornya kemampuan adaptasi, kewaspadaan, kreativitas, integrasi pribadi, percaya diri, keseimbangan dan pengendalian emosional dan mandiri.
3. Kemampuan dengan indikatornya kemampuan memperoleh kerja sama, popularitas dan prestise, kemampuan bergaul, partisipasi sosial, kebijaksanaan, kerjasama dan diplomasi.

Menurut *Siagian* (2003:97) kepemimpinan adalah “seni kemampuan untuk mempengaruhi perilaku manusia dan kemampuan mengendalikan orang-orang dalam organisasi supaya perilaku mereka sesuai dengan perilaku yang diinginkan oleh pimpinan organisasi”. Hal ini sependapat dengan *Davis* (2002:100) yang menyatakan bahwa “*Leadership is the ability to persuade other to seek define, objective enthusiastically. It is role behavior which unites followers toward particular environment*” yang berarti adalah kemampuan untuk meyakinkan orang lain untuk penerapan tujuan atau sasaran dengan penuh semangat. Peranan perilaku pimpinanlah

yang mendorong menyatukan pengikut/bawahan ke arah tujuan tertentu dalam lingkungan tertentu.

Pengaruh Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai

Pada sebuah organisasi pemerintahan, kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pemerintahan, dipengaruhi oleh seorang pemimpin melalui penerapan kepemimpinannya. Melalui kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi pemerintahan yang memadai, maka penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*) akan terwujud, sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja birokrasi di Indonesia. (Istianto, 2009: 2).

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 suatu 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.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif, dalam arti penelitian yang didasari oleh adanya hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Ditinjau dari aspek metodenya termasuk penelitian kausalitas dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang datanya berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik inferensial. (Sugiyono, 2004:13). Tujuan akhir dari hasil analisis datanya adalah pembuktian hipotesis penelitian yang disusun ke dalam suatu kesimpulan hasil penelitian secara induksi dan diberlakukan secara generalisasi terhadap populasi penelitiannya.

Definisi Operasional

Dalam upaya menyamakan persepsi variabel-variabel penelitian maka dikemukakan definisi operasional variabel sebagai berikut :

1. Pemimpin UPT adalah merupakan salah satu sifat yang dimiliki oleh pimpinan Unit Pelaksana Teknis Perpustakaan dalam menerapkan kepemimpinan, dengan indikator :
 - a. Intelegensia
 - b. Kematangan dan Keluasan Pandangan
 - c. Motivasi untuk berpretasi
 - d. Kompetensi
2. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas kantor dengan indikator :
 - a. Kualitas kerja
 - b. Ketepatan waktu

- c. Kemampuan dalam pelaksanaan tugas
- d. Kuantitas Kerja

Populasi dan Sampel

Sebelum penulis menetapkan hal yang menjadi populasi dan sampel, maka terlebih dahulu akan dikemukakan pengertian kedua istilah tersebut. Menurut Djarwanto (2001:40) bahwa “Populasi atau Universe adalah keseluruhan dari satuan-satuan atau individu-individu yang karakteristiknya hendak diselidiki atau diteliti”. Selanjutnya Masri Singarimbun dan Sofian Effendi (2002: 152) berpendapat bahwa yang dimaksud dengan: “Populasi atau universe ialah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga”.

Adapun pengertian sampel menurut Kartini Kartono (2003:11) adalah : “Sampel adalah contoh, monster, reperesentat yang cukup besar jumlahnya”. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa sampel itu adalah contoh atau sebagian dari individu yang cukup besar jumlahnya, yang diambil dari populasi dan dapat pula mewakili seluruh populasi yang menjadi obyek dari penelitian yang dilakukan.

Jadi, yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada UPT Perpustakaan Universitas Mulawarman Samarinda yang berjumlah 45 orang dan sekaligus dijadikan sampel dalam penelitian.

Untuk lebih jelasnya jumlah populasi penelitian atau pegawai pada UPT Perpustakaan Universitas Mulawarman Samarinda dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 3.1. Jumlah Pegawai pada UPT Perpustakaan Universitas Mulawarman Samarinda

No.	Bagian	Jumlah
1.	Tata Usaha	9 orang
2.	Pegadaaan dan Pengolahan	14 orang
3.	Pelayanan Sirkulasi	7 orang
4.	Pelayanan Majalah	2 orang
5.	Pelayanan Skripsi dan Lap. Penelitian	5 orang
6.	Pelayanan Referensi dan cadangan	3 orang
7.	Pelayanan Bebas Pustaka	2 orang
8.	Keamanan	3 orang
Jumlah		45 Orang

Sumber : UPT Perpustakaan Universitas Mulawarman Samarinda (2014)

Dengan demikian penelitian dalam skripsi ini penelitian menggunakan teknik sampling sensus atau jenuh menurut sugiyono (2009:96) Sampling jenuh adalah teknik penentuan sample bila semua anggota populasi digunakan sebagai sample. Dalam penelitian ini populasinya adalah para pegawai yang berada pada kantor UPT Perpustakaan Universitas Mulawarman Samarinda yang berjumlah 45 orang pegawai.

Hipotesis

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. H_k = Diduga pemimpin berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada UPT Perpustakaan Universitas Mulawarman Samarinda.
2. H_0 = Diduga pemimpin tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada UPT Perpustakaan Universitas Mulawarman Samarinda.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner. Hal ini sesuai dengan metode penelitian yang digunakan. Disamping itu, penggunaan kuesioner didasari pertimbangan, bahwa responden mempunyai tingkat pendidikan yang memadai untuk dapat mengisi kuesioner yang diajukan dan dalam penelitian ini data yang hendak dikumpulkan telah distandarisasi. Untuk melengkapi data yang hendak dikumpulkan melalui kuesioner, perlu dilengkapi pula dengan observasi dan interview agar data yang diperoleh benar-benar akurat.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

1. Observasi, yaitu penulis melakukan pengamatan secara langsung di tempat menelitian mengenai objek yang akan diteliti.
2. Kuesioner, yaitu suatu pengumpulan data dengan menggunakan pertanyaan-pernyataan kepada responden. Sejumlah pertanyaan atau pernyataan, diberikan kepada subyek penelitian atau responden
3. Wawancara, yaitu tanya jawab sepihak yang dilakukan oleh penulis berkaitan dengan variabel dan objek penelitian.
4. Melihat catatan administrasi dari kantor / instansi yang bersangkutan.
5. Studi pustaka, yaitu dengan membaca literatur atau referensi dan buku – buku yang berhubungan dengan permasalahan yang ada.

Analisis Data

Analisis data yang akan digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dalah korelasi product *moment* dengan rumus sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2004: 238)

Dimana :

r = Koefisien antara gejala x dan y

X = Pemimpin UPT

Y = Kinerja pegawai

n = Jumlah responden

Sedangkan untuk menjawab hipotesis penelitian menggunakan uji t, dengan rumus sebagai berikut :

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

Dimana

t = t_{tabel}

n = sampel

r = korelasi antara variabel x dan y

Dimana kriteria pengujiannya :

Jika t_{hitung} > t_{tabel}, maka hipotesis diterima; dan

Jika t_{hitung} < t_{tabel}, maka hipotesis ditolak. (Sugiyono, 2004:240)

Selanjutnya analisis regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independent dengan satu variabel dependen. Rumus persamaan regresi linier sederhana yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b X \dots\dots\dots(\text{Sugiyono, 2004 : 237-238})$$

Dimana :

Y = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan, yaitu kinerja pegawai.

a = Konstanta (harga Y bila x = 0)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada hubungan nilai variabel independent, bila b (+) maka naik, bila b (-) maka terjadi penurunan.

Analisis Dan Pembahasan

Analisis

Setelah data dari kedua variabel yaitu Pemimpin UPT (X) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) disajikan, selanjutnya penulis akan melakukan analisis data yang diteruskan dengan pengujian hipotesis, dalam penelitian ini penulis menggunakan rumus Koefisien Korelasi Product Moment dari Pearson (r_{xy}). Penulis berharap dengan analisis data, yaitu adanya korelasi positif antara kedua variabel tersebut.

Untuk mengetahui hubungan diantara kedua variabel tersebut digunakan rumus *Korelasi Product Moment* sebagaimana terlihat pada lampiran perhitungan ini. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa hasil analisis data menunjukkan nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,601. Nilai korelasi hasil perhitungan tersebut selanjutnya dibandingkan dengan kriteria besarnya pengaruh variabel pemimpin UPT terhadap kinerja pegawai UPT perpustakaan Universitas Mulawarman seperti yang disajikan oleh Sugiyono (2006:214) sebagai berikut:

Sangat Tinggi : 0.800 – 100

Tinggi	: 0.600 – 0.799
Cukup	: 0.500 – 0.599
Rendah	: 0.300 – 0.499
Sangat Rendah	: 0.000 – 0.299

Dengan demikian dapat diketahui bahwa nilai *r pearson product moment* berada pada kategori tinggi, maka dapat disimpulkan bahwa Pemimpin UPT mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap kinerja pegawai UPT perpustakaan Universitas Mulawarman. Langkah selanjutnya, untuk menguji apakah Pemimpin UPT berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai, maka nilai koefisien korelasi *pearson product moment* tersebut dihitung dengan menggunakan uji-t.

$$\begin{aligned}t_{\text{Hitung}} &= \frac{r\sqrt{n-1}}{\sqrt{1-r^2}} \\ &= \frac{0,601\sqrt{45-2}}{\sqrt{1-(0,601)^2}} \\ &= \frac{0,601\sqrt{43}}{\sqrt{1-0,371024}} \\ &= \frac{0,601(6,57743852)}{\sqrt{0,628976}} \\ &= \frac{4,006430871}{0,79308} \\ &= 5,051735 \\ &= 5,052\end{aligned}$$

Jadi, $t_{\text{hitung}} = 5,052 > t_{\text{tabel}} = 1,6811$

H_0 ditolak karena nilai t yang dihitung = 5,052 berdasarkan data lebih besar dari ($t_{\text{tabel}} = 1,6811$) berarti terdapat korelasi yang significance antara pemimpin UPT (X) dengan kinerja pegawai (Y) di UPT Perpustakaan Universitas Mulawarman.

Setelah diketahui t hitung sebesar 5,052 maka langkah selanjutnya membandingkannya dengan t tabel untuk $N - 2$ atau $dk = 43$. Nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($5,052 > 1,6811$). Hal tersebut berarti pula bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara Pemimpin UPT dengan kinerja pegawai UPT Perpustakaan Universitas Mulawarman.

Selanjutnya, untuk mengetahui derajat keberatan pengaruh pemimpin UPT dengan kinerja pegawai maka digunakan analisis regresi linear sederhana dengan perhitungan sebagai berikut :

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

$$a = \bar{Y} - b \bar{X}$$

$$\bar{Y} = \frac{\sum y}{n}$$

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

$$b = \frac{45.34434 - 1266.1218}{45.35822 - (1266)^2}$$

$$b = \frac{1549530 - 1541988}{1611990 - 1602756}$$

$$b = 0,81676413 = 0,818$$

$$\bar{Y} = \frac{1218}{45} = 27,067$$

$$\bar{X} = \frac{1266}{45} = 28,133$$

$$a = \bar{Y} - b \bar{X}$$

$$a = 27,067 - 0,818(28,133)$$

$$= 27,067 - 23,013067$$

$$= 4,054$$

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana, mengenai pengaruh pemimpin UPT (X) terhadap kinerja pegawai (Y) menghasilkan koefisien arah regresi (b) sebesar 0,818 dan konstanta (a) sebesar 4,054. Dengan demikian bentuk hubungan antara kedua variabel tersebut dapat digambarkan dengan persamaan regresi linear $Y = 4,054 + 0,818X$.

Hal ini memberi arti bahwa setiap peningkatan satu satuan skor variabel pemimpin UPT akan diikuti oleh kenaikan skor variabel kinerja pegawai sebesar 0,818 pada konstanta 4,054. Sebaliknya setiap pengurangan atau penurunan 1 nilai variabel pemimpin UPT maka akan menurunkan nilai variabel kinerja Pegawai sebesar 0,818.

Dengan demikian terbukti :

$$r_{hitung} = 0,609 > r_{tabel} = 0,380 \text{ pada } \sigma = 99 \% \text{ dan } 0,294 \text{ pada } \sigma = 95 \%$$

Jadi, hipotesis yang penulis ajukan terbukti kebenarannya, yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara antara pemimpin UPT dengan kinerja pegawai UPT Perpustakaan Universitas Mulawarman.

Pembahasan

Hubungan antara variabel pemimpin UPT dengan kinerja pegawai UPT Perpustakaan Universitas Mulawarman diperoleh nilai $r = 0,601$ yang mendekati 1. Ini berarti bahwa kenaikan (penurunan) X mengakibatkan peningkatan (penurunan) Y. Harga r tabel untuk taraf kesalahan 5% dengan $n = 45$ diperoleh 0,380 dan untuk 1% = 0,294 karena harga r hitung $>$ r tabel baik untuk kesalahan 5% maupun 1% ($0,601 > 0,380 > 0,294$) maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan sebesar 0,628 antara pemimpin UPT dengan kinerja pegawai UPT Perpustakaan Universitas Mulawarman.

Setelah diadakan pengujian hipotesis dengan uji “t” diperoleh $t_{hitung} = 5,052 > t_{tabel} = 1$, hal ini berarti menolak H_0 dan menerima H_1 . Pemimpin UPT mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai UPT Perpustakaan Universitas Mulawarman.

Hal tersebut sejalan dengan Menurut Siagian (2004:5) kepemimpinan adalah seni kemampuan untuk mempengaruhi perilaku manusia dan kemampuan mengendalikan orang-orang dalam organisasi supaya perilaku mereka sesuai dengan perilaku yang diinginkan oleh pimpinan organisasi.

Pendapat lain dari Keith Davis (2002:40) bahwa : *Leadership is ability to persuade other to seek define, objective enthusiastically. It is role behavior which unites stimulate followers toward particular environment*” atau dalam artian kepemimpinan adalah kemampuan untuk meyakinkan orang lain untuk penetapan tujuan atau sasaran dengan penuh semangat. Peranan perilaku pi,pinanlah yang mendorong bawahan ke arah tujuan tertentu dalam lingkungan tertentu.

Pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan bukan hanya dinilai dari segi fisiknya saja, akan tetapi meliputi berbagai hal seperti kemampuan, pekerjaan itu sendiri, disiplin, hubungan kerja, penempatan kerja, promosi, prakarsa, kepemimpinan dan hal-hal khusus lainnya sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya. Penilaian pekerjaan digunakan untuk menentukan besarnya penghargaan, tes validitas, pengembangan karier, memperbaiki komunikasi serta mendukung pemahaman terhadap fungsi dan tugas dari masing-masing pegawai.

Adanya pengaruh pemimpin UPT dalam suatu Instansi atau organisasi Perpustakaan yang memiliki kemampuan intelegensia, kematangan dan keluasan pandangan, motivasi untuk berprestasi dan memiliki kompetensi dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen di dalam organisasi pada akhirnya akan berdampak pada tercapainya peningkatan kerja pegawai dalam suatu organisasi.

Penutup

1. Dari hasil analisis data menunjukkan korelasi sebesar 0,601. Setelah hasil analisis tersebut dibandingkan dengan r tabel (tabel harga kritis) dimana $N = 45$ dengan taraf signifikansi 0,05, ternyata r_{hitung} empiris lebih besar dari r_{tabel} ($0,601 > 0,380 > 0,294$). Dengan demikian hipotesis kerja (H_k) diterima

kebenarannya dan menolak hipotesis nol (H_0). Hal ini berarti ada pengaruh antara Pemimpin UPT dengan kinerja pegawai UPT Perpustakaan Universitas Mulawarman.

2. Kinerja pegawai dapat dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, kemampuan dalam pelaksanaan tugas serta kuantitas kerja yang dihasilkan.
3. Secara deskriptif variabel pimpinan UPT yang mempengaruhi Kinerja Pegawai, mempunyai nilai skor rata-rata di atas 3 atau termasuk dalam kategori baik. Berarti variabel pemimpin UPT menunjang variabel dependen (Kinerja Pegawai) dan umumnya telah terlaksana dengan baik.

Saran

1. Diharapkan kepada pimpinan organisasi, agar lebih memperbaiki suasana kerja dimana pegawai melakukan pekerjaan, karena hal ini memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada UPT Perpustakaan Universitas Mulawarman. Disamping itu juga pimpinan dalam menerapkan kepemimpinannya dapat dijadikan panutan bagi para pegawai, agar dapat mendukung pencapaian kinerja.
2. Untuk lebih meningkatkan profesionalisme pegawai terutama dalam peningkatan kinerja, sebaiknya pimpinan memberi kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, seperti pelatihan profesi, pelatihan teknis bidang administrasi guna menambah wawasan dan pengetahuan di bidang administrasi maupun sisi keilmuan dan teknik-teknik pelaksanaan kerja.
3. Diharapkan kepada pimpinan, agar memperhatikan lagi variabel-variabel lain yang dapat menunjang peningkatan kinerja, karena variabel ini baru mempengaruhi sebesar 60,1% sedangkan sisanya 39,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini, contohnya motivasi kerja, perilaku, kepribadian, dan lingkungan kerja.

Daftar Pustaka

- Anonim, 2000, *Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Kedudukan Pegawai negeri Sipil*, Jakarta.
- Keban, Yeremias T., 2004, *Jurnal Manajemen*, VOL. 5, NO. 2, September 2004 : Jurusan Ekonomi Manajemen, Fakultas Ekonomi – Universitas Kristen.
- Keith Davis, 2001, *Human Behavior at work Organization Behavior*, sixth edition, McGraw Hill Book Company, New York.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom, 2001, *Perilaku Dalam Organisasi*, Jilid I, edisi VII, (Alih Bahasa Agus Darma), Erlangga, Jakarta.
- Dessler, Gary, 2001, *Manajemen Personalialia*, edisi ketiga, terjemahan, Erlangga, Jakarta
- Robbins, Stephen P and Mary Coulter, 2001, *Manajemen* (Judul Asli Management) Alih Bahasa T. Hermaya, Prenhallindo, Jakarta.

Stoner, James A.F. and C. Winkel, 2001, *Manajemen* (terjemahan W. Bakowatun, Intermedia, Jakarta.

Sugiyono, 2002, *Metode Penelitian Administrasi*, cetakan ketiga, Alfabeta, Jakarta.