

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI DINAS SOSIAL KABUPATEN BERAU

Fauzi Ernaldiwan¹

Abstrak

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Berau. Pengumpulan data oleh penulis dilakukan dengan menggunakan penelitian kepustakaan, observasi dan kuisioner. Data-data yang dikumpulkan, dibandingkan, diolah dan dianalisis dengan analisa Kuantitatif dengan menggunakan metode analisis regresi linear sederhana dan dengan menggunakan bantuan program perhitungan analisa Kuantitatif, SPSS for windows versi 15.0. Hasil Penelitian yang didapat setelah mengolah data-data yang telah dikumpulkan, dibandingkan, diolah dan dianalisis dengan baik dan benar, dan hasil penelitian yang didapat mengacu pada hipotesis positif Berdasarkan hasil penelitian dengan perhitungan kuantitatif menggunakan model statistik regresi linear sederhana dimana hasil penelitian yang didapat menunjukkan hasil $Y = 20.248 + 0,474X$ dengan hasil besar nilai R (korelasi) atau tingkat hubungan antar variabel adalah sebesar 0,461 atau sebesar 46,1% dimana mempunyai korelasi antar variabel adalah cukup, serta besar angka R square (R²) atau tingkat pengaruh antar variabel adalah sebesar 0,212 atau sebesar 21,2% yang mengartikan bahwa pengaruh dari variabel Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 21,2% sedang sisanya 78,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Serta didapat pula nilai sig variabel Kepemimpinan = 0.02 < 0.05 (yang mana nilai sig X lebih kecil dari nilai sig) sehingga H₀ ditolak, yang mengartikan variabel independen Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Kinerja. Dan menerima H₁ yang mana mengemukakan bahwa, Kepemimpinan Kepala Dinas Sosial Kabupaten Berau memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Berau.

Kata Kunci : *Kepemimpinan, Kepala Dinas Sosial, Pemimpin, Kinerja, Pegawai, Aparatur Sipil Negara, dan Kantor Dinas Sosial Kabupaten Berau*

Pendahuluan

Negara Indonesia adalah Negara Kesatuan yang berbentuk Republik, dimana dalam penyelenggaraan pemerintahan diberikan kesempatan dan keleluasan kepada daerah dalam menyelenggarakan Otonomi Daerah sebagai azas

¹ Mahasiswa Program S1 Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: fauzy_ernaldiwan@gmail.com

Desentralisasi. Sesuai dengan UU Nomor 32 Tahun 2004 sebagai pengganti UU Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah, yang mana dalam UU tersebut dijelaskan bahwa Pemerintah daerah melalui asas desentralisasi, diberikan kewenangan untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahannya menurut kearifan lokal masing-masing daerah. Pemberian otonomi luas kepada daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan kepada masyarakat, pemberdayaan masyarakat, dan peran serta masyarakat. Disamping melalui otonomi luas, daerah diharapkan mampu meningkatkan daya saing dengan memperhatikan prinsip demokrasi, keadilan, pemerataan, keistimewaan dan kekhususan, serta potensi dan keanekaragaman daerah.

Sejalan dengan diberlakukannya undang-undang tersebut, adanya kewenangan yang diberikan kepada Pemerintah Daerah secara luas sebagai penyelenggaraan pemerintahan daerah, memungkinkan pemerintah daerah untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara lebih cepat, tepat, dan lebih baik lagi dari sebelumnya, serta mampu mengawasi jalannya pemerintahan di suatu daerah, dalam meningkatkan pembangunan daerah serta mewujudkan penyelenggaraan pembangunan yang demokratis dan desentralistis.

Organisasi pemerintahan daerah merupakan lembaga yang menjalankan roda pemerintahan, dalam implementasi desentralisasi atau otonomi daerah, menuntut adanya faktor pendukung yang harus diperhatikan, salah satunya adalah manusia sebagai pelaku dan penggerak sistem pemerintahan sehingga berhasil atau tidaknya penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan daerah, sangat tergantung terhadap bagaimana mengelola atau mengatur sumber daya manusia yang terkait (aparatur daerah). Sesuai dengan UU nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang menjelaskan Aparatur Sipil Negara sebagai profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang berkerja pada instansi pemerintah, dan diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian, serta disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Namun sebagai bagian dari reformasi, dan dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara, maka diperlukan manajemen aparatur sipil negara dalam rangka menghasilkan aparatur sipil negara yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, dan bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Adanya penurunan kinerja oleh aparatur yang bisa dilihat dari perubahan sikap dan mental aparatur dalam melaksanakan tugas. Perubahan sikap dan tingkah laku aparatur diarahkan kepada pelaksanaan tugas dan fungsi pencapaian tujuan, serta sasaran organisasi yang tidak dikerjakan sebaik mungkin sehingga diperlukan sosok pemimpin untuk mengatur dan meningkatkan kinerja pegawai. Solusi untuk permasalahan tersebut dapat diminimalisir dengan upaya penataan kembali dan evaluasi kerja dalam pelaksanaan tugas setiap hari.

Dari permasalahan diatas, seorang pemimpin dapat melakukan berbagai cara dalam merubah sikap pegawai yang kurang baik dalam melaksanakan pekerjaan dan tugasnya, serta pola pemimpin dapat mempengaruhi orang lain atau bawahan agar mau melakukan apa yang diperintahnya dengan lebih baik. karena bagaimanapun juga, seorang pemimpin mempunyai peran sebagai acuan yang dapat dijadikan contoh teladan bagi para bawahannya. Selain itu, Pemimpin juga disebut sebagai *leader* yang berfungsi melakukan hubungan interpersonal dengan bawahannya dengan cara memimpin, memotivasi, mengembangkan, dan mengendalikan para bawahannya, supaya bekerja sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing. Setiap pemimpin pula memiliki ciri, cara, irama dan ragam yang berbeda dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pemimpin terhadap bawahannya, sehingga akan tercipta sebuah pola kegiatan dari sosok pemimpin terhadap bawahan yang terjadi secara terus menerus.

Kerangka Dasar Teori

Kepemimpinan

Menurut Cooley dalam Syafie (2013:106) berpendapat bahwa “*The leader is always the nucleus or tendency, and on the other hand, all social movement, closely examined will be found to concis of the decies having such nucleus* (Seorang pemimpin selalu sebagai titik pusat dari suatu kecenderungan dan pada kesempatan lain, semua gerakan sosial jika diamati secara cermat akan ditemukan kecenderungan yang memiliki titik pusat)”.

Menurut Kartono (2005:9-11) bahwa “pemimpin itu dibagi menjadi dua, yaitu pemimpin informal dan pemimpin formal. Pemimpin informal ialah orang yang tidak mendapatkan pengangkatan formal sebagai pemimpin, namun karena memiliki sejumlah kualitas unggul, dia mencapai kedudukan sebagai orang yang mampu mempengaruhi kondisi psikis dan perilaku suatu kelompok masyarakat”.

Kemudian menurut Sutarto (2001:135) ada beberapa perilaku pemimpin, diantaranya adalah :

1. Direktif
2. Manipulatif
3. Konsulatif
4. Partisipatif
5. Delegatif

Fungsi Kepemimpinan

Menurut Siagian (1999) mengatakan beberapa fungsi kepemimpinan sebagai berikut:

1. Pimpinan sebagai penentu arah dalam usaha pencapaian tujuan.
2. Pemimpin sebagai wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan pihak-pihak di luar organisasi.
3. Pemimpin sebagai komunikator yang efektif.

4. Pemimpin sebagai mediator, khususnya dalam hubungan ke dalam, terutama dalam menangani situasi konflik.
5. Pemimpin sebagai integrator yang efektif, rasional, objektif dan netral

Teknik Kepemimpinan

“Teknik kepemimpinan adalah kemampuan dan keterampilan teknis serta sosial pemimpin dalam menerapkan teori-teori kepemimpinan pada praktek kehidupan serta organisasi melingkupi konsep-konsep pemikiran perilaku sehari-hari dan semua peralatan yang dipakainya. Teknik kepemimpinan dapat juga dirumuskan sebagai cara bertindak pemimpin dengan bantuan alat-alat fisik dan macam-macam kemampuan psikis untuk mewujudkan kepemimpinannya”. (Kartono, 2005:95)

Indikator Kepemimpinan

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2012:100) mengidentifikasi faktor-faktor yang berpengaruh langsung terhadap tingkat pencapaian kinerja pegawai dalam organisasi, salah satunya faktor kepemimpinan yang ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer.

Kinerja

Menurut Robbins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Kemudian menurut Widodo dalam Pasolong (2007:175) mengatakan bahwa “kinerja adalah melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan”.

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Pendapat yang diutarakan oleh Davis dalam Mangkunegara (2011:67) faktor yang mempengaruhi kinerja dirumuskan sebagai berikut:

Human Performance = *Ability vs Motivation*

Motivation = *Attitude x Situation*

Ability = *Knowledge x skill*

Unsur-unsur Kinerja

Tika (2006:121) mengemukakan bahwa ada 4 (empat) unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja yaitu:

1. Hasil-hasil fungsi pekerjaan
2. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi pegawai
3. Pencapaian tujuan organisasi
4. Periode waktu tertentu

Pengukuran Kinerja

Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2007:324) memberikan pedoman untuk mendefinisikan ukuran kinerja adalah sebagai berikut:

1. Ukuran harus berhubungan dengan hasil dan perilaku yang dapat diamati.
2. Hasilnya harus dalam jangkauan pengawasan tim atau individu, dan berdasarkan target yang disepakati.
3. Kompetensi yang merupakan persyaratan perilaku harus didefinisikan dan disepakati.
4. Data harus tersedia untuk pengukuran.
5. Ukuran harus objektif.

Indikator Kinerja

Adapun indikator dari kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2009:75) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Pelaksanaan Tugas
4. Tanggung Jawab

Hubungan Antara Kepemimpinan dengan Kinerja

Berdasarkan deskripsi teori-teori yang ada dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dapat dikatakan bahwa kepemimpinanlah yang memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya (Siagian, 2003:3). Yang dapat dilihat dari bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya untuk bekerjasama menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien. Sedangkan Kinerja pegawai adalah hasil pekerjaan atau kegiatan seorang pegawai secara kuantitas dan kualitas untuk mencapai tujuan organisasi yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya dimana tugas pegawai negeri adalah bersifat pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat.

Namun berdasarkan hasil penelitian dari Ilham Khaliq dan Marnis (2015) dimana didapatkan bahwa Tidak terdapat pengaruh antara variabel Kepemimpinan terhadap variabel Kinerja pegawai, serta pada hasil temuan dari Yevvi Hendra (2014) yang mana ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bidang Bina Marga Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Barat.

Dari paparan diatas, dapat ditemukan adanya hubungan antara variabel Kepemimpinan terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Hipotesis

Berdasarkan teori dan konsep yang dikemukakan diatas, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. H_0 adalah Tidak adanya pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja aparatur sipil Negara di kantor dinas sosial kabupaten Berau.
2. H_1 adalah Adanya pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja aparatur sipil negara di kantor dinas sosial kabupaten Berau.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan di penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif asosiatif, yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh sebab akibat dari kedua variabel yang diteliti yaitu antara variabel bebas dan variabel terikat. Jenis penelitian asosiatif ini sangat sesuai dengan penelitian yang akan dilaksanakan oleh penulis sehingga dapat membantu dan memudahkan dalam penyusunan skripsi ini.

Seperti yang dikemukakan Sugiyono (2008:36) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Hasil Penelitian

Kepemimpinan (Variabel X)

Keterampilan Berkomunikasi

Berdasarkan dari hasil kuesioner yang disebar kepada 43 orang responden mengenai Pemimpin menyampaikan perintah dan arahan dengan bahasa yang jelas, dapat diketahui jawaban responden adalah sebanyak 21 orang atau 48.84% yang menyatakan bahwa sangat setuju, sebanyak 13 orang atau 30.23% menyatakan setuju, sebanyak 8 orang 18.60% yang menyatakan bahwa cukup, dan 1 orang atau 2.33% yang menyatakan tidak setuju.

Kemudian berdasarkan dari hasil kuesioner yang disebar kepada 43 orang responden mengenai Pemimpin mampu menyampaikan perintah dan arahan dengan baik secara lisan maupun tertulis, dapat diketahui jawaban responden adalah sebanyak 16 orang atau 37.21% yang menyatakan bahwa sangat setuju, sebanyak 20 orang atau 46.51% menyatakan setuju, sebanyak 5 orang 11.63% yang menyatakan bahwa cukup, dan 2 orang atau 4.65% yang menyatakan tidak setuju.

Kemampuan Mendengar

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebar kepada 43 orang responden mengenai Pemimpin mendengarkan pendapat dan saran dari bawahan, dapat diketahui jawaban responden adalah sebanyak 9 orang atau 20.93% yang menyatakan bahwa sangat setuju, sebanyak 24 orang atau 55.81% menyatakan setuju, sebanyak 6 orang 13.96% yang menyatakan bahwa cukup, dan 4 orang atau 9.30% yang menyatakan tidak setuju.

Kemudian berdasarkan dari hasil kuesioner yang disebar kepada 43 orang responden mengenai Pemimpin menerima saran dan pendapat dari bawahan., dapat diketahui jawaban responden adalah sebanyak 7 orang atau 16.28% yang menyatakan bahwa sangat setuju, sebanyak 25 orang atau 58.14% menyatakan setuju, sebanyak 8 orang 18.60% yang menyatakan bahwa cukup, sebanyak 2 orang atau 4.65% yang menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 1 orang atau 2.33% menyatakan sangat tidak setuju.

Kemampuan Analitis

Berdasarkan dari hasil kuesioner yang disebar kepada 43 orang responden mengenai Pemimpin teliti dalam setiap situasi yang dihadapi, dapat diketahui jawaban responden adalah sebanyak 12 orang atau 27.91% yang menyatakan bahwa sangat setuju, sebanyak 15 orang atau 34.88% menyatakan setuju, sebanyak 12 orang 27.91% yang menyatakan bahwa cukup, dan 4 orang atau 9.30% yang menyatakan tidak setuju.

Kemudian berdasarkan dari hasil kuesioner yang disebar kepada 43 orang responden mengenai Pemimpin mengetahui situasi yang terjadi di lingkungan kantor, dapat diketahui jawaban responden adalah sebanyak 8 orang atau 18.60% yang menyatakan bahwa sangat setuju, sebanyak 17 orang atau 39.54% menyatakan setuju, sebanyak 15 orang 34.88% yang menyatakan bahwa cukup, sebanyak 2 orang atau 4.65% yang menyatakan tidak setuju, dan 1 orang atau 2.33% menyatakan sangat tidak setuju.

Lebih lanjut berdasarkan dari hasil kuesioner yang disebar kepada 43 orang responden mengenai Pemimpin memahami situasi yang terjadi di masa sekarang dan di masa mendatang, dapat diketahui jawaban responden adalah sebanyak 7 orang atau 16.27% yang menyatakan bahwa sangat setuju, sebanyak 13 orang atau 30.24% menyatakan setuju, sebanyak 18 orang 41.86% yang menyatakan bahwa cukup, sebanyak 3 orang atau 6.98% yang menyatakan tidak setuju, dan 2 orang atau 4.65% menyatakan sangat tidak setuju.

Keingintahuan

Berdasarkan dari hasil kuesioner yang disebar kepada 43 orang responden mengenai Pemimpin memahami situasi yang terjadi di masa sekarang dan di masa mendatang, dapat diketahui jawaban responden adalah sebanyak 11 orang atau 25.58% yang menyatakan bahwa sangat setuju, sebanyak 15 orang atau 34.88% menyatakan setuju, sebanyak 14 orang 32.56% yang menyatakan bahwa cukup, sebanyak 2 orang atau 4.65% yang menyatakan tidak setuju, dan 1 orang atau 2.32% menyatakan sangat tidak setuju.

Kemudian berdasarkan dari hasil kuesioner yang disebar kepada 43 orang responden mengenai Pemimpin kreatif terhadap perubahan yang terjadi, dapat diketahui jawaban responden adalah sebanyak 10 orang atau 23.26% yang menyatakan bahwa sangat setuju, sebanyak 18 orang atau 41.86% menyatakan setuju, sebanyak 12 orang 27.91% yang menyatakan bahwa cukup, sebanyak 1

orang atau 2.32% yang menyatakan tidak setuju, dan 2 orang atau 4.65% menyatakan sangat tidak setuju.

Kinerja (Variabel Y)

Kualitas Pekerjaan

Berdasarkan dari hasil kuesioner yang disebar kepada 43 orang responden mengenai Apakah pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan menggunakan mesin dan alat pembantu pekerjaan, dapat diketahui jawaban responden adalah sebanyak 20 orang atau 46.51% yang menyatakan bahwa sangat setuju, sebanyak 15 orang atau 34.88% menyatakan setuju, sebanyak 7 orang 16.28% yang menyatakan bahwa cukup, dan 1 orang atau 2.33% yang menyatakan tidak setuju.

Kemudian berdasarkan dari hasil kuesioner yang disebar kepada 43 orang responden mengenai Apakah pegawai mengerjakan pekerjaan sesuai dengan pekerjaan yang telah ditetapkan, dapat diketahui jawaban responden adalah sebanyak 10 orang atau 23.26% yang menyatakan bahwa sangat setuju, sebanyak 25 orang atau 58.14% menyatakan setuju, sebanyak 6 orang 13.95% yang menyatakan bahwa cukup, dan 2 orang atau 4.65% yang menyatakan tidak setuju.

Kuantitas Pekerjaan

Berdasarkan dari hasil kuesioner yang disebar kepada 43 orang responden mengenai Apakah pegawai dituntut untuk menyelesaikan tugas sehari-hari dengan cepat dan baik, dapat diketahui jawaban responden adalah sebanyak 13 orang atau 30.23% yang menyatakan bahwa sangat setuju, sebanyak 20 orang atau 46.51% menyatakan setuju, sebanyak 10 orang 23.26% yang menyatakan bahwa cukup.

Kemudian berdasarkan dari hasil kuesioner yang disebar kepada 43 orang responden mengenai Apakah pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan dengan tepat waktu, dapat diketahui jawaban responden adalah sebanyak 13 orang atau 30.24% yang menyatakan bahwa sangat setuju, sebanyak 14 orang atau 32.55% menyatakan setuju, sebanyak 13 orang 30.24% yang menyatakan bahwa cukup, sebanyak 1 orang atau 2.32% yang menyatakan tidak setuju, dan 2 orang atau 4.65% yang menyatakan sangat tidak setuju.

Labih lanjut berdasarkan dari hasil kuesioner yang disebar kepada 43 orang responden mengenai Pegawai mampu mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan lebih dari satu pekerjaan, dapat diketahui jawaban responden adalah sebanyak 12 orang atau 27.91% yang menyatakan bahwa sangat setuju, sebanyak 19 orang atau 44.19% menyatakan setuju, sebanyak 10 orang 23.26% yang menyatakan bahwa cukup, sebanyak 1 orang atau 2.32% yang menyatakan tidak setuju, dan 1 orang atau 2.32% yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pelaksanaan Tugas

Berdasarkan dari hasil kuesioner yang disebar kepada 43 orang responden mengenai Apakah pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai sesuai prosedur, dapat diketahui jawaban responden adalah sebanyak 10 orang atau 23.26% yang menyatakan bahwa sangat setuju, sebanyak 23 orang atau 53.49% menyatakan setuju, sebanyak 9 orang 20.93% yang menyatakan bahwa cukup, dan 1 orang atau 2.32% menyatakan tidak setuju.

Kemudian berdasarkan dari hasil kuesioner yang disebar kepada 43 orang responden mengenai Apakah pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai dikerjakan dengan teliti, dapat diketahui jawaban responden adalah sebanyak 10 orang atau 23.26% yang menyatakan bahwa sangat setuju, sebanyak 19 orang atau 44.19% menyatakan setuju, sebanyak 13 orang 30.23% yang menyatakan bahwa cukup, dan sebanyak 1 orang atau 2.32% yang menyatakan tidak setuju.

Kemudian berdasarkan dari hasil kuesioner yang disebar kepada 43 orang responden mengenai Apakah pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai dapat dipertanggung jawabkan, dapat diketahui jawaban responden adalah sebanyak 10 orang atau 23.26% yang menyatakan bahwa sangat setuju, sebanyak 24 orang atau 55.82% menyatakan setuju, sebanyak 8 orang 18.60% yang menyatakan bahwa cukup, dan sebanyak 1 orang atau 2.32% yang menyatakan tidak setuju.

Tanggung Jawab

Berdasarkan dari hasil kuesioner yang disebar kepada 43 orang responden mengenai Apakah pegawai dapat memberikan hasil kerja yang bermutu, dapat diketahui jawaban responden adalah sebanyak 6 orang atau 13.95% yang menyatakan bahwa sangat setuju, sebanyak 27 orang atau 62.79% menyatakan setuju, sebanyak 8 orang atau 18.60% yang menyatakan bahwa cukup, sebanyak 1 orang atau 2.33% yang menyatakan tidak setuju, dan 1 orang atau 2.33% menyatakan sangat tidak setuju.

Kemudian berdasarkan dari hasil kuesioner yang disebar kepada 43 orang responden mengenai Apakah pegawai siap menerima resiko dari pekerjaan yang telah diberikan, dapat diketahui jawaban responden adalah sebanyak 11 orang atau 25.58% yang menyatakan bahwa sangat setuju, sebanyak 24 orang atau 55.81% menyatakan setuju, sebanyak 6 orang atau 13.95% yang menyatakan bahwa cukup, sebanyak 1 orang atau 2.33% yang menyatakan tidak setuju, dan 1 orang atau 2.33% menyatakan sangat tidak setuju.

Hasil Uji Instrument Data

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melaksanakan fungsinya. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program bantu SPSS for windows versi 15. Pengujian validitas konstruk dengan SPSS menggunakan *korelasi pearson*. Kriteria instrument dinyatakan valid apabila nilai korelasi (*pearson correlation*) adalah > dari 0,5 dan

nilai probabilitas korelasi sig. (2-tailed) < taraf signifikan α sebesar 0,05. Berikut ini hasil pengujian validitas instrument penelitian:

Tabel Hasil Uji Validitas Data Indikator Variabel Kepemimpinan

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilita Statistik	Keterangan
1	0,791	0,000	Valid
2	0,794	0,000	Valid
3	0,816	0,000	Valid
4	0,872	0,000	Valid
5	0,736	0,000	Valid
6	0,790	0,000	Valid
7	0,764	0,000	Valid
8	0,791	0,000	Valid
9	0,817	0,000	Valid
10	0,895	0,000	Valid

Sumber: Hasil Perhitungan dengan program SPSS versi 15.0

Disini dapat dilihat bahwa masing-masing pernyataan mempunyai nilai korelasi > 0,5 dan probability statistic < 0,05, sehingga seluruh pernyataan dalam kuesioner pada variabel Kepemimpinan adalah valid.

Tabel Hasil Uji Validitas Data Indikator Variabel Kinerja Pegawai

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilita Statistik	Keterangan
1	0,641	0,000	Valid
2	0,776	0,000	Valid
3	0,806	0,000	Valid
4	0,636	0,000	Valid
5	0,766	0,000	Valid
6	0,789	0,000	Valid
7	0,758	0,000	Valid
8	0,775	0,000	Valid
9	0,786	0,000	Valid
10	0,793	0,000	Valid
11	0,851	0,000	Valid

Sumber: Hasil Perhitungan dengan program SPSS versi 15.0

disini dapat diketahui bahwa masing-masing pernyataan mempunyai nilai korelasi > 0,5 dan probability statistic < 0,05, sehingga seluruh pernyataan dalam kuesioner pada variabel kinerja pegawai adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan teknik *cronbach alpha* dengan menggunakan bantuan program SPSS, alat ukur dianggap reliable jika memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6.

Hasil pengukuran reliabilitas menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini untuk variable Kepemimpinan dan kinerja pegawai semuanya menunjukkan nilai *cronbach alpha* yang direkomendasikan yaitu lebih besar dari 0,6 yang berarti semua alat ukur adalah reliable.

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Kepemimpinan	0,939	Cronbach Alpha > 0,6 Maka reliable	Reliable
Kinerja Pegawai	0,928		Reliable

Sumber: Hasil Perhitungan dengan program SPSS versi 15.0

Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui hipotesis yang telah penulis ajukan diterima atau tidak maka dilakukan pengujian hipotesis. Akan tetapi sebelum melakukan pengujian hipotesis, penulis akan menganalisis data hasil jawaban responden yang telah diubah kedalam data interval dalam berbagai teknik analisis data.

Sebelum mengetahui pengaruh, kita harus mengetahui hubungan kedua variabel apakah memiliki hubungan atau tidak, sebab setiap pengaruh pasti harus memiliki hubungan, jika tidak memiliki hubungan maka otomatis tidak akan ada pengaruh diantara kedua variabel tersebut. Dengan menggunakan rumus *Analisis Regresi*, dapat ditemukan hubungan antara dua variabel yakni variabel kepemimpinan (X) dan variabel kinerja pegawai (Y).

Dengan menggunakan SPSS for windows versi 15, diperoleh hasil adalah $r = 0,461$, dimana hubungan kedua variabel berada pada nilai interval 0,40 – 0,599 yang artinya mempunyai korelasi yang Cukup, dimana dapat diartikan bahwa hubungan antara variabel kepemimpinan dan variabel kinerja bernilai sedang, tidak terlalu kuat namun pula tidak lemah. Jadi terdapat hubungan antara variabel Kepemimpin dengan Kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Berau sebesar 0,461 dan untuk mengetahui koefisiensi korelasi itu signifikan atau tidak. Maka, perlu dibandingkan dengan r tabel dengan tingkat kesalahan yang ditetapkan sebesar 5% dengan $n = 43$ maka r tabel sebesar 0,301. Karena $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, jadi $0,461 > 0,301$ hal ini membuktikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dimana dapat diartikan bahwa hubungan yang signifikan diantara kedua variabel memiliki nilai kebenaran yang melebihi 95% dan memiliki nilai kesalahan kurang dari 5%.

Setelah mendapatkan hubungan kedua variabel, berdasarkan hasil tersebut, penulis akan menguji hipotesis yang telah diajukan apakah memiliki pengaruh atau tidak dengan analisis sebagai berikut:

1. Regresi linear sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan perhitungan manual dan perhitungan SPSS for windows versi 15, diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut $a = 20,248$ dan $b = 0,474$, maka $Y = 20,248 + 0,474X$

Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Kepemimpinan (X) terhadap variabel Kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,474 yang artinya terjadi perubahan sebesar 0,474 pada variabel kinerja pegawai (Y) jika terjadi perubahan sebesar satu satuan pada variabel Kepemimpinan (X) di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Berau. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa jika ingin meningkatkan kinerja pegawai, maka dapat dilakukan dengan meningkatkan Kepemimpin.

Hasil analisis penelitian diatas diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Andi Juned, LCA. Robin Jonathan, Elfreda Aplonia Lau (2016), yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda, dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Disiplin, Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda”

Serta pula diperkuat oleh hasil temuan penelitian dari Endah Kristiani (2015) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Universitas Nahdlatul Ulama Surakarta, dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai Universitas Nahdlatul Ulama Surakarta”.

Kesimpulan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif Terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Berau, sehingga H_1 (Hipotesis Positif) yaitu “Adanya pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja aparatur sipil negara di kantor dinas sosial kabupaten Berau”, dapat diterima dan terbukti kebenarannya. Hasil tersebut sesuai dengan tujuan penelitian penulis. Kemudian variabel Kepemimpinan mempunyai urutan indikator terkuat, yaitu dari indikator Keterampilan Berkomunikasi, Kemampuan Mendengarkan, Keingin Tahu, dan Kemampuan Analistis. Sedangkan untuk variabel Kinerja pegawai urutan indikator terkuat yaitu dari indikator Kualitas, Tanggung Jawab, Kuantitas, dan Pelaksanaan Kerja. Indikator terkuat dalam variabel Kepemimpinan adalah Keterampilan Berkomunikasi, yaitu tentang Pemimpin menyampaikan perintah dan arahan dengan bahasa yang jelas, dimana sudah sangat sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pegawai. Sedangkan untuk indikator terendah dalam variabel Kepemimpinan adalah Kemampuan Analistis yaitu tentang Pemimpin memahami situasi yang terjadi di masa sekarang dan di masa mendatang, dinilai masih kurang oleh pegawai. Indikator terkuat dalam variabel Kinerja pegawai adalah Kualitas pekerjaan, yaitu mengenai Apakah pegawai mampu menyelesaikan

pekerjaan dengan menggunakan mesin dan alat pembantu pekerjaan, sudah sangat sesuai dengan penilaian pegawai, sedangkan untuk indikator terendah dalam variabel Kinerja pegawai adalah Kuantitas pekerjaan, yaitu mengenai Apakah pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan dengan tepat waktu, memiliki nilai yang rendah dalam penilaian pegawai.

Saran

Kekurangan yang ditemukan dalam hasil penelitian, seperti pemimpin yang harus memahami situasi yang terjadi di masa sekarang dan di masa mendatang dan pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan dengan tepat waktu, harus segera diatasi dan diperbaiki demi pencapaian visi dan misi di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Berau. Adapun strategi yang dapat digunakan dalam mengatasi masalah mengenai pemimpin yang harus memahami situasi yang terjadi di masa sekarang dan di masa mendatang, salah satu cara adalah dengan cara mengasah insting kepemimpinan pemimpin dalam hal ini ialah kepala dinas dalam melihat keadaan lingkungan serta mencermati dan peka terhadap tantangan dan masalah yang baik dan yang buruk yang bisa saja terjadi dimasa sekarang dan dimasa mendatang dalam kapasitas dan ruang lingkup roda pemerintahan di kantor dinas sosial sendiri, serta pengalaman lebih mengenai pengambilan keputusan yang sulit dalam menyelesaikan masalah baik yang sudah direncanakan maupun yang tidak direncanakan yang mampu didapat dari pendidikan atau seminar kepemimpinan. Kedua hal tersebut mampu dijadikan sebagai unsur yang penting dalam menemukan strategi pemecahan masalah pengambilan keputusan, dan dapat dikembangkan dalam mengikuti perubahan, perkembangan zaman, dan kebutuhan dalam kantor Dinas Sosial Kabupaten Berau. Sedangkan pada masalah mengenai pegawai yang harus mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan dengan tepat waktu, dapat diatasi dengan strategi pemberian *Pressure* atau tekanan seperti teguran atau sanksi dari atasan atau pimpinan dan dapat pula dengan cara pemberian motivasi yang lebih besar, seperti pujian atas pencapaian setiap pegawai oleh pemimpin, dalam hal ini adalah Kepala Dinas Sosial Kabupaten Berau.

Daftar Pustaka

- Kartono, Kartini, 2005. *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. A. Anwarprabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Prilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Indeks Gramedia.
- Siagian, Sodang P, 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sutarto, 2001. *Dasar-dasar Kepemimpinan Administrasi*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.

- Syafiie, Inu Kencana, 2003. *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia*. Bandung : Refika Aditama.
- Wibowo, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Dokumen-dokumen:

- Undang – Undang Nomor 32 Tahun 2004 *Tentang Pemerintah Daerah*.
- Undang – Undang Nomor 5 tahun 2014 *Tentang Aparatur Sipil Negara*.

Sumber Jurnal :

- Hendra, Yevvi. 2014. “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Bina Marga Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Barat”. *Jurnal Manajemen Update*, Vol. 3, No. 4. Pontianak.
- Juned, Andi, LCA. Robin Jonathan dan Elfreda Aplonia Lau. 2016. “Pengaruh Disiplin, Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda”. *EKONOMIA* Vol 5, No 2. Samarinda.
- Khaliq, Ilham dan Marnis. 2015. “Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Indragiri Hulu”. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, Vol. VII. No. 1. Januari 2015. Pekanbaru.
- Kristiani, Endah. 2015. “Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai Universitas Nahdatul Ulama Surakarta”. *Graduasi : Jurnal Bisnis & Ekonomi*, Vol 34, No. 1. Maret 2015. Surakarta.
- Lau, Elfreda A, Edi Noviyanto dan H. Eddy Soegiarto K. 2016. “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Timur”. *EKONOMIA* Vol 5. No. 1. Samarinda.