

HUBUNGAN PERILAKU KEPEMIMPINAN DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA KUA KECAMATAN SEKABUPATEN TAPIN

M Zaid Abdurrakhman

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia Banjarmasin
Jl. Ahmad Yani Km 5,5 Banjarmasin, Kalimantan Selatan
e-mail : zaidabd@gmail.com

Abstract: The Leadership behavior toward performance can be identified as to whether there is a significant relationship between leadership behavior and employee of KUA kecamatan sekabupaten tapin performance. The aim of this research is to find a significant relationship between leadership behavior and employee of KUA kecamatan sekabupaten tapin performance. To prove the variable relationship in bivariate, the variable relationship tested by t test that measures whether or not a significant in the independent variable partially on performance. It turned out that based on the results of data processing through SPSS with t test the leadership behavior has a significance level of Y below 0,05 and was found the t count with the significance level of 0,016. Thus can it be said that the leadership behavior has a significant relationship with performance.

Keywords : Leadership behavior and Performance

Abstrak: Perilaku kepemimpinan terhadap kinerja dapat diidentifikasi menyangkut apakah terdapat hubungan yang signifikan antara perilaku kepemimpinan dengan kinerja pegawai KUA kecamatan sekabupaten tapin. Tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui hubungan yang signifikan antara perilaku kepemimpinan dengan kinerja pegawai pada KUA kecamatan sekabupaten tapin. Untuk membuktikan hubungan variabel secara bivariate dilakukan pengujian dengan uji t yang mengukur signifikan tidaknya variabel bebas secara parsial terhadap kinerja. Ternyata berdasarkan hasil ulah data melalui SPSS dengan uji t perilaku kepemimpinan memiliki level signifikan dengan Y dibawah 0,05 dan ditemukan t hitung dengan level signifikan sebesar 0,016. Dengan demikian dapatkah dikatakan bahwa perilaku kepemimpinan memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja.

Kata Kunci: Perilaku kepemimpinan dan kinerja

Latar Belakang

Kantor Urusan Agama sebagai instansi terdepan Kementerian Agama mempunyai kedudukan yang sangat strategis karena berhadapan langsung dengan masyarakat dalam memberikan layanan dibidang Urusan Agama sebagai Unit pelayanan teknis.

Oleh karena itu pada KUA kecamatan dibutuhkan Sumber Daya Manusia yang professional, kreatif, proaktif dan produktif,. Serta mempunyai semangat pengabdian yang tinggi dengan kesadaran dan tanggung jawab nya sebagai pelayan masyarakat, sehingga dari hal itu diharapkan dapat mewujudkan

Visi dan Misi KUA Kecamatan pada khususnya dan mewujudkan Visi dan Misi yang dimiliki oleh Kementerian Agama pada umumnya.

Berdasarkan Peraturan Menteri Agama RI No.13 Tahun 2012 tentang Organisasi dan tata kerja Instansi Vertikal Kementerian Agama Provinsi Kalimantan selatan pasal 6 dinyatakan bahwa Kantor Kementerian Agama Kabupaten/kota, berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama.

Dalam melaksanakan tugas tersebut Kantor Urusan Agama menyelenggarakan fungsi :

1. Menyelenggarakan statistic dan dokumentasi
2. Menyelenggarakan surat-menyurat, pengurusan surat, kearsipan, pengetikan di Kantor Urusan Agama Kecamatan.
3. Melaksanakan pencatatan nikah dan rujuk, mengurus dan membina mesjid, zakat, wakaf, ibadah social, kependudukan dan pengembangan keluarga sakinah.

Melihat tugas pokok dan fungsi tersebut merupakan suatu organisasi yang sangat menuntut cara kerja yang efektif. Apabila kinerja pegawai pada Kantor Urusan Agama Kecamatan rendah, maka hal ini akan mengakibatkan kerugian baik dari sisi pemerintah, maupun kerugian dari sisi diri pribadi setiap pegawai Negeri Sipil yang ada didalamnya.

Dari uraian tugas pokok dan fungsi tersebut juga dapat disadari peranan manusia dalam hal ini pegawai Negeri Sipil amatlah penting, maka untuk suksesnya suatu organisasi didalam mencapai tujuan salah satu faktornya adalah tergantung pada kemampuan bagi setiap pemimpin dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai Negeri Sipil. Barangkali dari uraian tersebut diatas menunjukkan adanya keterkaitan antara perilaku kepemimpinan dengan kinerja Pegawai.

Studi Literatur

Kepemimpinan adalah sebagai kemampuan untuk mempengaruhi sebuah kelompok kearah tercapainya tujuan. (Robbin 1990)

Seseorang dapat menjalankan suatu peran kepemimpinan semata-mata karena kedudukan dalam organisasi. Dilain pihak ada juga seseorang dengan kecakapannya dalam bidang tertentu diangkat menjadi pemimpin. Namun yang perlu dicatat adalah bahwa pemimpin diangkat agar dapat mengarahkan pengikutnya dalam mencapai tujuan.

Dari penjelasan definisi tentang kepemimpinan sebenarnya dapat ditarik implikasi sebagai berikut:

1. Kepemimpinan meliputi penggunaan pengaruh dan semua hubungan yang dapat melibatkan pemimpin.
2. Kepemimpinan mencakup pentingnya proses komunikasi, kejelasan dan keakuratan komunikasi mempengaruhi perilaku dan kinerja pengikutnya.
3. Kepemimpinan memfokuskan pada pencapaian tujuan.

Pemimpin yang efektif harus berhubungan dengan tujuan individu, kelompok dan organisasi. Keefektifan pemimpin khususnya dipandang menurut derajat pencapaian satu atau kombinasi dan tujuan individu, yang memandang efektif atau tidak menurut kepuasan yang mereka terima dari total pengalamannya.

Dalam kenyataannya penerimaan perintah atau permintaan pemimpin sangat bertumpu pada harapan-harapan pengikut sehingga respon yang menenangkan akan mengarah pada hasil-hasil yang menarik. (Gibson 1994)

Ada beberapa tipe atau perilaku kepemimpinan menurut teori Path goal (Jalur tujuan) versi Robert House dalam Miftah Thoha (1995) yang memasukkan empat tipe yaitu :

1. Perilaku Direktif, tipe ini sama dengan model kepemimpinan yang otokratis. Bawahan tahu senjatanya apa yang diharapkan darinya dan pengarahan yang khusus diberikan oleh pemimpin. Dalam model ini tidak ada partisipasi dari bawahan.
2. Perilaku Suportif, adalah tipe kepemimpinan yang mendukung. kepemimpinan model ini mempunyai kesediaan untuk menjelaskan sendiri, bersahabat, mudah didekati dan mempunyai perhatian kemanusiaan yang murni terhadap para bawahannya.
3. Perilaku Partisifatif, Adalah tipe kepemimpinan yang berusaha meminta dan mempergunakan saran-saran dari para bawahannya. Namun pengambilan keputusan masih tetap berada dibawahnya.

4. Perilaku Delegatif, adalah Pemimpin yang berorientasi pada partisipasi, tipe ini menetapkan serangkaian tujuan yang menentang para bawahannya untuk berprestasi. Demikian pula pemimpin memberikan keyakinan kepada mereka mampu melaksanakan tugas pekerjaan mencapai tujuan secara baik.

Menurut Davis (1994) mengemukakan ada empat ciri utama yang mempunyai pengaruh terhadap kesuksesan kepemimpinan dalam organisasi yaitu antara lain :

1. Kecerdasan, penelitian ini menunjukkan bahwa seorang pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dari pada bawahannya, tetapi tidak sangat berbeda.
2. Kedewasaan Sosial dan hubungan social yang luas, pemimpin cenderung mempunyai emosi yang stabil dan dewasa atau matang serta mempunyai kegiatan-kegiatan dan perhatian yang luas.
3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi, pemimpin secara relative mempunyai motivasi dan dorongan berprestasi yang tinggi. Mereka bekerja keras lebih untuk nilai intrinsik dari pada ekstrinsik.
4. Sikap-sikap dan hubungan manusiawi, seorang pemimpin yang sukses akan mengakui harga diri dan martabat bawahannya, mempunyai perhatian yang tinggi dan berorientasi pada karyawan.

Menurut Hasibuan (1994:105) Kinerja adalah Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

Sedangkan menurut As'ad (2000) kinerja adalah tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya yang disebut level of performance, yang dalam bahasa Indonesia disebut sebagai tingkat kinerja. Karyawan dengan level performance yang tinggi disebut dengan karyawan produktif, sebaliknya karyawan dengan level performance yang rendah dikatakan tidak produktif.

Stoner (1999) juga mengatakan bahwa kinerja adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu

maupun kelompok organisasi. Hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja memiliki tiga komponen pokok yaitu Kualitas, kuantitas, efektifitas.

Heneman, Scab dan fossum (1991) mengemukakan secara umum, pengukuran kinerja mencakup dua kegiatan :

1. Identifikasi dimensi kinerja yang mencakup semua unsure yang akan dievaluasi dalam pekerjaan masing-masing karyawan dalam suatu organisasi.
2. Penetapan standar kinerja.

Tolak ukur dari kinerja yang disebut Dharma (1991) yaitu antara lain :

1. Kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan
2. Kualitas yaitu mutu yang dihasilkan
3. Ketepatan waktu, yaitu kesesuaiannya dengan waktu yang telah direncanakan.

Lopez (1982:336) dalam studinya mengukur secara umum dengan 7 komponen yaitu :

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Pengetahuan tentang pekerjaan
4. Pendapat atau pernyataan yang disampaikan
5. Keputusan yang diambil
6. Perencanaan kerja
7. Daerah organisasi kerja

Penilaian kinerja merupakan proses yang formal dan sistematis dalam suatu organisasi untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja dari anggotanya (karyawannya).

Menurut Handoko (1999) Penilaian kinerja adalah hendaknya memberikan suatu gambaran yang akurat mengenai kinerja karyawan. Untuk itu semua fungsi-fungsi penilaian harus saling berhubungan dengan pekerjaan, praktikal serta mempunyai standar dan ukuran yang jelas sumbernya dan dapat diandalkan.

Sedangkan Martoyo (1994) mengemukakan Penilaian prestasi kerja (Performance Appraisal) maksudnya Proses melalui mana organisasi –organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

Dengan adanya penilaian prestasi kerja maka jalannya suatu organisasi pemerintahan dapat berkembang secara efektif dan efisien, karena Sumber Daya Manusia yang ada telah bermanfaat dengan baik.

Menurut Siagian (1999) mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan system penilaian prestasi kerja adalah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian prestasi kerja para pegawai dimana terdapat berbagai faktor yaitu :

1. Yang dinilai adalah manusia yang disamping memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari berbagai kekurangan dan kelemahan.
2. Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolok ukur tertentu yang realistic berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta criteria yang diterapkan secara objektif.
3. Hasil penilaian harus disampaikan kepada pegawai yang dinilai.
4. Hasil penilaian yang dilakukan secara berkala itu terdokumentasikan dengan rapi dalam arsip kepegawaian setiap orang sehingga tidak ada informasi yang hilang, baik yang sifatnya menguntungkan maupun merugikan pegawai.
5. Hasil penilaian prestasi kerja setiap orang menjadi bahan yang selalu turut dipertimbangkan dalam setiap keputusan yang diambil mengenai mutasi pegawai, baik dalam arti promosi, alih tugas, alih wilayah, demosi maupun dalam pemberhentian tidak atas permintaan sendiri.

Banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya antara lain, perilaku kepemimpinan, tingkat pendidikan, pelatihan, motivasi, kompensasi, Kedisiplinan, budaya kerja dan lain sebagainya.

Kinerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor. Menurut Handoko (1999) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang antara lain:

1. Sikap, meliputi keyakinan, perasaan dan perilaku yang cenderung kepada orang lain atau sesuatu.

2. Keterlibatan kerja, tingkat dimana seseorang memilih ikut berpartisipasi secara aktif dalam bekerja.
3. Perilaku, tindakan yang biasanya dilakukan oleh seseorang baik dalam keadaan umum maupun kondisi khusus.
4. Partisipasi, tingkat dimana seseorang ikut dalam kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan oleh perusahaan.
5. Penampilan, tindakan individu yangb terkait dengan cara menampilkan sosoknya secara khusus dalam setiap kegiatan perusahaan.

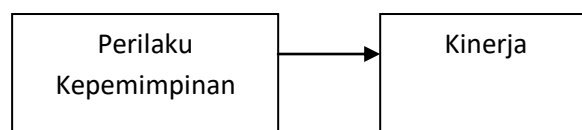
Metode Penelitian

Menurut Suharsimi Arikunto (1992) menyebutkan bahwa populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yaitu sebanyak 30 responden.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang diteliti. Menurut pemikiran Arikunto (1992) bahwa meneliti sebagian dari populasi diharapkan menggambarkan populasinya lewat pengambilan sample : dimana apabila populasi diatas 100 maka sample diambil 10-15% tapi kalau kurang dari 100 maka diambil semuanya. Jadi sampel yang diambil pada penelitian ini adalah 30 orang, atau dapat dikatakan bahwa penelitian ini tidak menggunakan sampel.

Data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kualitatif dan kuantitatif, dimana pengambilan data melalui teknik studi pustaka, penelitian lapangan seperti wawancara, observasi, documenter, kuesioner. Data kualitatif adalah data yang didapat dari hasil wawancara dan observasi langsung dilapangan, sedangkan data kuantitatif didapatkan dari tabulasi hasil jawaban responden atas instrument yang dibutuhkan.

Model penelitian yang digunakan tergambar sebagai berikut :



Gambar 3.1. model penelitian

Untuk membuktikan hubungan variabel secara bivariate dilakukan pengujian dengan uji t yang mengukur signifikansi tidaknya

pengaruh variable bebas secara parsial terhadap Kinerja dengan rumusan :

$$t_h = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Dimana :

t_h = besarnya nilai hitung uji signifikan
 b_i = koefisien regresi secara individual
 S_{b_i} = standar deviasi koefisien regresi.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Kantor Kementerian Agama Kabupaten / Kota adalah instansi Vertikal Kementerian Agama yang berada dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama propinsi, berdasarkan peraturan Menteri Agama RI No.13 tahun 2012 tentang organisasi dan tata kerja Instansi Vertikal Kementerian Agama provinsi Kalimantan Selatan pasal 6 dinyatakan bahwa kantor Kementerian Agama Kabupaten/kota adalah Instansi Vertikal Kementerian Agama yang berkedudukan dikabupaten/kota, berada dibawah dan bertanggung jawab penuh kepada Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama.

Kantor Urusan Agama sebagai instansi terdepan Kementerian Agama mempunyai kedudukan yang sangat strategis karena berhadapan langsung dengan masyarakat dalam memberikan pelayanan dibidang urusan Agama sebagai Unit Pelayanan Teknis.

Oleh karena itu pada KUA Kecamatan dibutuhkan Sumber Daya Manusia yang profesional, kreatif, proaktif dan produktif. Serta mempunyai semangat pengabdian yang tinggi dengan kesadaran dan tanggung jawabnya sebagai pelayan masyarakat. sehingga dari hal itu diharapkan dapat mewujudkan Visi dan Misi KUA Kecamatan pada khususnya dan Visi dan Misi Kementerian Agama pada umumnya.

Tabel 1 menunjukkan tabulasi nilai perilaku yang sudah diperivikasi, yang terdiri dari kemimpinan direktif, suportif, partisipatif, delegatif, sedangkan tabel 2 menunjukkan tabel Kinerja Pegawai pada KUA Kecamatan Se-Kabupaten Tapin.

Tabel 1. Tabulasi penilaian Perilaku Kepemimpinan pada KUA Kecamatan di Kabupaten Tapin.

Res	X11	X12	X13	X14	RATA-RATA
1	3	2	2	2	2.25
2	2	3	3	3	2.75
3	2	2	3	2	2.25
4	3	3	3	3	3.00
5	3	2	2	3	2.50
6	4	4	4	4	4.00
7	2	2	2	2	2.00
8	2	2	2	2	2.00
9	3	3	3	3	3.00
10	3	3	3	3	3.00
11	3	3	3	3	3.00
12	3	3	3	3	3.00
13	3	3	3	3	3.00
14	3	3	3	3	3.00
15	3	3	3	3	3.00
16	3	3	3	3	3.00
17	2	2	2	2	2.00
18	3	3	3	3	3.00
19	4	4	4	4	4.00
20	3	3	3	3	3.00
21	3	3	3	3	3.00
22	3	3	3	3	3.00
23	3	3	3	3	3.00
24	3	3	3	2	2.75
25	2	2	3	3	2.50
26	3	2	2	2	2.25
27	2	3	3	3	2.75
28	2	2	3	2	2.25
29	3	3	3	3	3.00
30	3	2	2	3	2.50

X1.1 : Perilaku Direktif

X1.2 : Perilaku Suportif

X1.3 : Perilaku Partisipatif

X1.4 : Perilaku Delegatif

Ternyata berdasarkan hasil olah data melalui SPSS ternyata uji t faktor Perilaku kepemimpinan memiliki level signifikan dengan Y dibawah 0,05 dan ditemukan t hitung dengan level signifikan sebesar 0,016. Dengan demikian dapatlah dikatakan bahwa faktor Perilaku kepemimpinan memiliki hubungan yang signifikan dengan Kinerja.

Tabel 2. Tabulasi Kinerja Pegawai pada KUA Kecamatan di Kabupaten Tapin

Res	Y1	Y2	Y3	RATA-RATA
1	3	3	4	3.33
2	3	2	2	2.33
3	3	3	4	3.33
4	2	3	2	2.33
5	4	4	4	4.00
6	2	2	2	2.00
7	4	4	4	4.00
8	3	3	3	3.00
9	3	3	3	3.00
10	3	3	3	3.00
11	3	3	3	3.00
12	3	3	3	3.00
13	3	3	3	3.00
14	3	3	3	3.00
15	3	3	3	3.00
16	2	2	2	2.00
17	3	3	3	3.00
18	4	4	4	4.00
19	3	3	3	3.00
20	3	3	3	3.00
21	3	3	3	3.00
22	3	3	3	3.00
23	3	3	3	3.00
24	3	3	3	3.00
25	3	3	3	3.00
26	3	3	4	3.33
27	3	2	2	2.33
28	3	3	4	3.33
29	2	3	2	2.33
30	4	4	4	4.00

Y.1 : Kuantitas kerja yang dihasilkan

Y.2 : Kualitas kerja yang dihasilkan

Y.3 : Ketepatan waktu

Kesimpulan

Bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Perilaku Kepemimpinan dengan kinerja Pegawai pada KUA Kecamatan Se-Kabupaten Tapin. Oleh karena itu, penting bagi pimpinan KUA di kecamatan-kecamatan yang ada di Kabupaten Tapin untuk meningkatkan kualitas kepemimpinannya, terutama dalam hal perilakunya dalam memimpin, karena perilaku tersebut ternyata mempengaruhi bagaimana bawahannya bekerja. Dengan meningkatnya kinerja pegawai KUA, maka meningkat pula kinerja dari KUA secara keseluruhan.

Disarankan agar dilakukan evaluasi Kinerja secara berkala untuk memelihara Perilaku Kepemimpinan yang baik, dan mengingatkan pimpinan akan pentingnya pemimpin yang berkualitas bagi perkembangan organisasinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini (1991), *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*, cetakan ketujuh, penerbit Rineka Cipta Jakarta.
- As'ad 2000, *Physiologi industry*, Liberty, Yogyakarta.
- Dharma, Agus, 1995, *Manajemen Prestasi kerja*, Rajawali Jakarta.
- Davis, 1994, *Managing colporate coltour* Cambridge, Bettenger.
- Gibson, 1994, *Organisasi dan Manajemen, perilaku struktur dan proses*, edisi ke empat, Airlangga, Jakarta.
- Handoko T Hani, 2001, *Manajemen*, edisi 2, cetakan ketujuh belas, BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan 1994, *MSDM, Dasar dan kunci keberhasilan*, CV.Masagung Jakarta.
- Heneman, 1991, *Managing personal and Human Resources startegis and problem Dowjpn* Irwin illions.
- Lopez, 1992, *A test of the self consisten of the job performance job satisfaction Relationship Akademyk of manajement journal Vol 25 No.2*.
- Martoyo, 1994, *MSDM*, edisi 3 cetakan pertama, BPFE, Jakarta.
- Robbins, 1990 *Perilaku Organisasi*, konsep kontroversi alih bahasa, PT.Prelalindo Jakarta.
- Siagian P Sondang, (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan belas, Bumi Aksara Jakarta.
- Stoner, 1999, *Manajemen*, Edisi Indonesia Alih bahasa, Alexander Sidor, PT.Prelalindo, Jakarta.
- Thoha Miftah, 1995, *Kepemimpinan dalam Manajemen suatu pendekatan perilaku*, PT.Rodja Grafindo Persada, Jakarta.