

**PENGARUHKEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi Pada Sekretariat KIP Aceh)**

Oleh :

Drs.Saluddin Al Cassany,MM dan Hendri

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Sekretariat Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh Penelitian ini dilaksanakan pada kip aceh. Responden yang diteliti adalah sebanyak 70 pegawai pada KIP Aceh.Pengumpulan data dilakukan dengan mengedarkan kuisisioner, dokumentasi dan wawancara.Dalam penelitian ini menggunakan metode regresi linear Sederhana dan selanjutnya data dianalisis dengan menggunakan peralatan statistik SPSS versi 20.0. Penelitian ini menggunakan metode cluster sampling, dimana seluruhnya diambil acak dari beberapa populasi yang dijadikan sampel. Dari hasil penelitian dan pengumpulan kuesioner dilapangan menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif antara Kepemimpinan terhadap kinerja KIP Aceh. Hasil penelitian berdasarkan Pembuktian secara parsial menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan pada Komisi Independen Pemilihan ,Derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan varibel terikat sebesar 59,5%. Artinya variabel variabel kepemimpinan (X) mempunyai hubungan yang erat dengankinerja karyawan pada Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh atau dapat dikatakan bahwa variabel bebas tersebut memiliki hubungan yang erat dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh,Kinerja karyawan pada Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh di pengaruhi oleh variabel kepemimpinan sebesar 35,4%. Sementara sisanya yaitu sebesar 65,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari lingkup penelitian ini, yang juga dapat berpengaruh pada kinerja karyawan pada Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh, .

Kata Kunci :Kepemimpinan, dan kinerja

Pendahuluan

Latar Belakang dan Permasalahannya

Setiap organisasi selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai atau terwujud. Peningkatan kinerja pegawai/karyawan pada suatu organisasi sangat ditentukan dengan keberadaan kepemimpinan pada organisasi tersebut. Kepemimpinan merupakan faktor utama dalam menentukan maju mundurnya kinerja karyawan dalam suatu organisasi, karena dengan kepemimpinan itu dapat mengarahkan dan menggerakkan orang lain agar bersedia melakukan sesuatu secara ikhlas dan sukarela untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karenanya keberadaan kepemimpinan dalam suatu organisasi sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan individu maupun keberhasilan kelompok dalam suatu organisasi dalam mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan

Ukuran keberhasilan suatu kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja bawahan/karyawan salah satunya adalah dilihat dari kinerja organisasi yang dipimpin. Menurut Winardi (2003) dalam Fachrizal 2013, 166-188) mengatakan bahwa kebijakan kinerja sangat penting dalam organisasi karena kebijakan kinerja karyawan dan organisasi akan menstimulasi para pelaku organisasi bersangkutan untuk meningkatkan kinerja karyawan., maka implikasi secara makro ekonomi adalah terciptanya sumber daya manusia yang selalu meningkatkan keahlian dan kemampuannya. Kenyataan inilah yang membuat posisi kepemimpinan sangat berperan strategis baik untuk menumbuhkan motivasi bawahan, maupun berusaha meningkatkan kinerjanya

Dari beberapa penjelasan di atas penulis menyimpulkan bahwa kinerja karyawan dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh peran kepemimpinan. Keberadaan kepemimpinan dalam organisasi menjadi sangat penting dan memiliki peranan yang sangat strategis dalam mencapai tujuan organisasi, baik organisasi di bidang kenegaraan/pemerintahan, organisasi perniagaan, organisasi politik maupun organisasi sosial lainnya yang bersifat nirlaba.

Sejalan dengan penting peranan kepemimpinan dalam organisasi guna meningkatkan kinerja karyawan, maka salah satu organisasi yang tidak kalah pentingnya adalah Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh. Tugas pokok KIP Aceh adalah menyelenggarakan secara independen, objektif, dan aman pemilihan presiden, legislatif,

gubernur, bupati dan wali kota diseluruh Aceh, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan yang berlaku.

Hasil wawancara dengan salah seorang pegawai KIP Aceh di Banda Aceh mengatakan bahwa rendahnya kinerja karyawan KIP Aceh disebabkan rendahnya kesadaran pegawai, proses kepemimpinan yang belum memberikan motivasi yang tinggi bagi karyawan, rendahnya kedisiplinan kerja pegawai. Dan yang tidak kalah penting adalah kurangnya perhatian pemimpin untuk memberikan penghargaan kepada karyawan/bawahan atas prestasi kerja (kinerja) yang dicapai oleh bawahan.

Berdasarkan uraian dan fenomena dalam latar belakang tersebut diatas, Peneliti tertarik untukmelakuka penulisan ilmiah dengan judul :**“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Sekretariat Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh**

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian dari permasalahan yang telah diuraikan di atas maka dapat diidentifikasi masalah adalah:“Apakah Kepemimpin Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada Komisi Independen Pemilihan Aceh.

Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian ini bertujuan adalah untuk “mengetahui gambaran umum tentang pelaksanaan pemimpin dalam rangka meningkatkan kinerja Pegawai pada Komisi Independen Pemilihan Aceh.. Secara khusus untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan kepemimpinan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan pada Komisi Independen Pemilihan Aceh.Kendala-kendala yang dihadapi dan faktor faktor penyebabnya.

Manfaat Penelitian : a) Bagi Komisi Independen Pemilihan Aceh dan pemerintah, penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan mutakhir dalam menentukan kebijakan yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. b) Bagi masyarakat ilmiah, penelitian ini diharapkan akan melengkapi temuan-temuan ilmiah di bidang kepemimpinan dan sebagai rujukan dalam pengembangan dan penelitian lanjutan. c) Bagi Akademisi. Penelitian ini dapat menjadi bahan dan sumbangan pemikiran dan bahan koreksi dalam penelitian selanjutnya

LANDASAN TEORI

Pengertian Kinerja

Menurut Wibowo (2014:7) mengatakan bahwa kinerja berasal dari pengertian *performance*. Kinerja mempunyai makna yang lebih luas yaitu bukan hanya hasil yang dicapai, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen/pelayanan publik, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Sejalan dengan dengan hal tersebut, Ahmad Saifudin, (2011:17) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai perannya dalam organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Selain itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat kepemimpinan, pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi karyawan. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik pula.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja (prestasi kerja) yang yang dihasilkan oleh seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggungjawabnya atau peranannya dalam suatu organisasi dalam periode tertentu.

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja.. Penilaian kinerja secara individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan. Penilaian Kinerja adalah proses yang mengukur kinerja karyawan. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. Penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual karyawan dengan prestasi kerja dengan yang diharapkan. Dalam penilaian kinerja karyawan tidak hanya menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti

kemampuan kerja, kerajinan, kedisiplinan, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya (Sondang P Siagian, (2012:152-153).

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses yang penting untuk mengukur dan mengevaluasi kinerja secara individu dalam suatu organisasi. Penilaian kinerja merupakan suatu metode formal untuk mengukur seberapa jauh pekerja individu melakukan pekerjaan dalam hubungan dengan tujuan yang diberikan. Maksud utama penilaian kinerja adalah mengkoordinasikan tujuan individu, memotivasi kinerja yang baik, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan menetapkan tahapan rencana pengembangan yang efektif. Penilaian kinerja merupakan pengukuran dan perbandingan hasil-hasil yang nyata dicapai dengan hasil yang seharusnya dicapai, Wibowo(2014:187).

Pengertian Kepemimpinan

Menurut Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, (2013:3) mengatakan bahwa kepemimpinan pada kekekatnya : 1) Proses mempengaruhi atau member contoh dari pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan, 2) Seni mempengaruhi dan mengarahkan dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerja sama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama, 3) Kemampuan mempengaruhi, memberi inspirasi, dan mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Demikian pula menurut Sondang P, Siagian (2012:19) menegaskan tentang kepemimpinan sebagai berikut: Kepemimpinan adalah suatu kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang-orang untuk bekerja sama menuju kepada suatu tujuan tertentu yang mereka inginkan bersama. Dengan perkataan lain seni kemampuan mempengaruhi perilaku manusia dan kemampuan mengendalikan orang-orang dalam organisasi, agar supaya perilaku mereka sesuai dengan perilaku yang diinginkan oleh pemimpin organisasi.

Dari beberapa pendapat di atas maka penulis menyimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu yang bersifat seni untuk mengatur orang lain dan mempengaruhinya sedemikian rupa sehingga dapat memperoleh loyalitas, kepercayaan, penghormatan dan kerjasama yang setia antara pemimpin dan bawahan untuk menyelesaikan suatu tujuan bersama.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Handoko (2002) dalam Fachrizal (2013:172-175) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan yang dipunyai seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain agar mau bekerja demi mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditentukan. Gaya kepemimpinan yang sama, tidak akan sama efektif dalam semua situasi. Kita mengetahui bahwa situasi atau lingkungan berubah-ubah sedikit sekali individu-individu menonjol sebagai pemimpin dalam setiap situasi. Gaya kepemimpinan atau struktur organisasi atau kedua-duanya memerlukan modifikasi dalam sebuah kasus dimana kepemimpinan yang berlangsung tidak membawa hasil yang diharapkan. Hubungan antara pimpinan dan mereka yang dipimpin bukanlah hubungan satu arah tetapi senantiasa harus terdapat adanya antar hubungan. Bahwa seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi kelompoknya, jelas karena apabila ia tidak mampu melakukannya maka berarti ia tidak dapat menjalankan tugasnya sebagai pemimpin yang baik. Seorang pemimpin memimpin dan bukanlah “memaksa” Ia menarik pengikutnya hingga mencapai puncak prestasi yang menurut anggapan mereka semula tidak mungkin dicapai, seorang pemimpin mengenal sifat-sifat individual pengikut-pengikutnya dan ia mengetahui kualitas-kualitas apa yang akan merangsang mereka untuk bekerja sebaik mungkin.

Dari pendapat tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan sekumpulan ciri atau perilaku yang digunakan oleh pemimpin dalam kepemimpinannya untuk mempengaruhi orang lain/bawahannya agar tujuan dan sasaran organisasi tercapai. Gaya kepemimpinan mempunyai tiga pola dasar, yaitu mementingkan pelaksanaan tugas, mementingkan hubungan kerja sama dan mementingkan hasil yang dapat dicapai. Gaya kepemimpinan adalah suatu gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan dan mudah menyesuaikan diri dengan segala situasi.

Dimensi dan Indikator Kepemimpinan

Berikut ini adalah dimensi dan indikator kepemimpinan yang dijadikan Bass dan Avolio mengemukakan 4 dimensi kepemimpinan yang dikenal dengan konsep “4I” pada tahun kepemimpinan terdiri dari dua gabungan kata yaitu, kepemimpinan yang memiliki arti sebagai seseorang yang mengarahkan dan mengoordinasikan, juga transformasional yang berasal dari kata *to transform* yang berarti mengubah satu bentuk ke bentuk yang lain. Sehingga jika diartikan kepemimpinan adalah kepemimpinan yang harus mampu

untuk mengubah sebuah ide menjadi realita atau mengubah sebuah konsep menjadi tindakan nyata. ((Suwatno dan Doni Juni Priansa, 2011:159) .

Selanjutnya (Suwatno dan Doni Juni Priansa, 2011:161) mengatakan bahwa dimensi kepemimpinan menurut Bass dan Avolio adalah: 1) *Idealized influence*, pemimpin harus menjadi contoh yang baik, yang dapat diikuti oleh karyawannya, sehingga akan menghasilkan rasa hormat dan percaya kepada pemimpin tersebut. 2) *Inspirational motivation*, pemimpin harus bisa memberikan motivasi, dan target yang jelas untuk dicapai oleh karyawannya. 3) *Intellectual stimulation*, pemimpin harus mampu merangsang karyawannya untuk memunculkan ide-ide dan gagasan-gagasan baru, pemimpin juga harus membiarkan karyawannya menjadi *problem solver* dan memberikan inovasi-inovasi baru dibawah bimbingannya. 4) *Individualized consideration*, pemimpin harus memberikan perhatian, mendengarkan keluhan, dan mengerti kebutuhan karyawannya. Seluruh dimensi tersebut jika dilaksanakan dengan baik maka akan membantu dalam memaksimalkan peran pemimpin dalam perusahaan. Pemimpin diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan motivasi dan menstimulasi ide kreatif, memperhatikan karyawan dan kebutuhan khususnya, juga bisa menjadi pemimpin yang bersifat mengayomi serta seorang yang dapat dihormati oleh seluruh karyawannya.

Dari keempat dimensi di atas dapat diuraikan beberapa indikator yang akan menjadi penilaian mengenai bagaimana kepemimpinan yang dijalankan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai/Karyawan

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang ditetapkan oleh seorang manajer (pimpinan) dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja pegawai untuk mencapai sasaran maksimal.

Hubungan antara kepemimpinan dan kinerja pegawai berdasarkan teori path-goal, pengaruh perilaku pemimpin terhadap bawahan tergantung pada aspek situasi, termasuk karakteristik pekerjaan dan karakteristik (Ari Cahyono. 2012:247

Disamping itu, hasil penelitian terdahulu seperti Fachrurazi (2013) yang melakukan penelitian peningkatan kinerja pegawai pada kelurahan Tanjung Seelor Kabupaten Bulungan dan Soegihartono (2012) yang melakukan penelitian Pengaruh kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen (di PT

Alam Kayu Sakti Semarang). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai/kaaryawan.

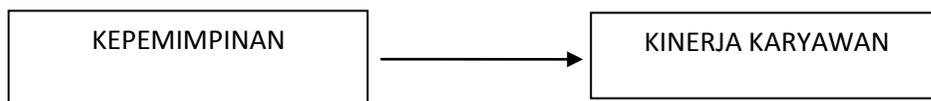
Penelitian Terdahulu

Tabel Penelitian Terdahulu

| Nama Peneliti | Judul Penelitian | Metode Analisis | Hasil penelitian |
|-------------------------------|--|--|--|
| Fachrurazio (2013) | Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Kelurahan Tanjung Selor Ulu Kabupaten Bulungan | Analisis Regresi Linier sederhana | Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja kaaryawan. |
| Soegihartono (2012) | Pengaruh kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen (di PT Alam Kayu Sakti Semarang) | Analisa Regresi linier Berganda | Kepemimpinan pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. |
| Sri Wuryanti (2008) | Pengaruh Kompemimpinan dan Linmgkungan Kerja terhadap prestasi kerja dengan motivasi sebagai mediasi (Studi pada satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jjawa Tengah) | Analisa regresi linier berganda dengan menggunakan metode jalur atau Parth Analisis. | Kopemimpinan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, sdngkan motivasi, lingkungan kerja berpengaruh pstp signifikan terhadap prestasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh posiiitip terhadap kinerja (prestasi kerja) |

Kerangka konseptual

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka penulis menarik suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini seperti pada gambar dibawah ini.



Gambar Kerangka Konseptual

Hipotesis

Pengetian hipotesis menurut Sugiyono (2008:87) adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.

Sehubungan dengan uraian di atas maka dapat dikemukakan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

Ha: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Komisi Independen Pemilihan Aceh.
Ho: Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Komisi Independen Pemilihan Aceh.

METODE PENELITIAN

Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2008:97) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan Pada Komisi Independen Pemilihan Aceh. sejumlah 70 orang. Metode penelitian ini menggunakan metode sensus. Sensus merupakan metode penelitian dimana semua elemen populasi diteliti.

Metode Pengumpulan Data

Terdapat dua cara untuk mengumpulkan data yang akan diperlukan untuk melakukan analisis dalam penelitian ini, yaitu :

Data Primer

Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilakukan sebagai berikut :

Metode Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab, Kuesioner merupakan satu mekanisme pengumpulan data yang efisien jika peneliti mengetahui dengan tepat apa yang diperlukan dan bagaimana mengukur variabel penelitian.

Wawancara

Wawancara adalah pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab kepada karyawan Pada Komisi Independen Pemilihan Aceh. Menurut Uma Sekaran, (2007:67) salah satu metode pengumpulan data adalah wawancara responden untuk memperoleh informasi mengenai issue yang diteliti. Wawancara dilakukan secara tatap muka, telepon atau melalui online.

Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau studi perpustakaan. berupa keterangan maupun literatur yang ada hubungannya dengan penelitian ini. Dalam penelitian ini, data sekunder bersumber dari study pustaka melalui berbagai jurnal, tikel majalah maupun artikel yang diambil dari internet.

Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur, sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut. Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang atau objek yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lainnya dalam kelompok itu (Sugiyono, 2014), maka variabel variabel dalam penelitian ini adalah :

Variabel Bebas (Independen)

Variabel bebas atau independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (variable terikat). Dalam penelitian ini merupakan variabel bebasnya adalah Kepemimpinan (X).

Variabel Terikat (Dependen)

Variabel terikat atau dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (independen). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikatnya adalah kinerja (Y).

Adapun variabel penelitian dan definisi operasionalnya dijelaskan sebagai berikut

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

| Variabel Penelitian | Definisi | Indikator |
|----------------------|--|---|
| Kinerja Karyawan (Y) | bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. | 1. Sasaran kerja 2. Tepat waktu, 3. Hasil kerja . 4. Sesuai aturan. 5. Kualitas kerja |
| Kepemimpinan (X) | Kepemimpinan adalah suatu kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang-orang untuk bekerja sama menuju kepada suatu tujuan tertentu yang mereka inginkan bersama. Dengan perkataan lain seni kemampuan mempengaruhi perilaku manusia dan kemampuan mengendalikan orang-orang dalam organisasi, agar supaya perilaku mereka sesuai dengan perilaku yang diinginkan oleh pemimpin organisasi”. | 1. Orang/Pengaruh 2. Komunikasi 3. Tujuan , 4. Wawasan, 5. Kemampuan, |

Metode Analisis Data

Metoda analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Analisis deskriptif

Analisis ini digunakan untuk mendapatkan gambaran mengenai jawaban responden terhadap variabel-variabel penelitian yang digunakan. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan nilai rata-rata, untuk menggambarkan persepsi responden atas item-item pertanyaan yang diajukan. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Ghazali (2006), skala Likert adalah skala yang berisi 5 tingkat preferensi jawaban

Analisis kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah bentuk analisa yang menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik untuk menguji kebenaran hipotesis penelitian yang telah diajukan sebelumnya. Data yang diperoleh melalui kuesioner harus diklasifikasikan dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu untuk memudahkan dalam menganalisis,

Uji Keandalan (Reliability)

Untuk mengukur keandalan kuesioner, digunakan uji reliabilitas. Umumnya pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Uji ini dimaksudkan untuk mengukur bahwa instrumen yang digunakan benar-benar bebas dari kesalahan sehingga dapat dipakai dengan baik pada kondisi yang berbeda-beda. Ukuran reliabilitas dianggap handal berdasarkan *Cronbach Alpha* adalah sebesar 0,60 (Malhotra, 2004).

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Imam Ghazali, 2005). Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Sedangkan untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik : 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid. 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$

tabel, maka variabel tersebut tidak valid. 3) Jika r hitung $>$ r tabel tetapi bertanda negatif, maka H_0 akan tetap ditolak dan H_1 diterima.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji asumsi normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Dasar pengambilan keputusan memenuhi normalitas atau tidak, sebagai berikut : 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik apabila tidak terjadi heterokedastisitas dengan melihat pada grafik *scatter plot* antara nilai prediksi variable dependen, yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Sebaliknya jika tidak ada pola yang jelas serta titik yang menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas (Santoso, 2000:210)

Metode Analisa dan Rancangan Pengujian Hipotesis

Data primer dianalisis dengan menggunakan regresi linier sederhana melalui bantuan perangkat SPSS (*Statistical Package for Social Science*) menurut Rangkuti (2005:47) adalah sebagai berikut: $Y = a + bX + e$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X = Kepemimpinan

a= Konstanta

b = Parameter regresi

e= Error term

3,6. Rancangan Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas kepemimpinan (X) secara individual terhadap variabel terikat (Y) Kinerja pegawai, dengan kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o pada tingkat signifikansi 5%

Jika $t_{tabel} < t_{hitung}$, maka menolak H_a dan menerima H_o pada tingkat signifikansi 5% (lima persen)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas (Kehandalan)

Dari hasil uji realibilitas yang dilakukan dengan bantuan SPSS version 20.0 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

| N0. | Variabel | Nilai Cronbach Alpha | Keterangan |
|------------|----------------------|---------------------------------|-------------------|
| 1. | Kepemimpinan (X) | 0,606 | Handal |
| 3. | Kinerja Karyawan (Y) | 0,673 | Handal |

Sumber : Data Primer, 2015 (diolah)

Berdasarkan analisis reliabilitas dapat diketahui bahwa alpha untuk masing-masing variabel dapat dilihat dari beberapa variabel yaitu variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai cronbach alpha sebesar 0,673, dan variabel kepemimpinan (X) diperoleh nilai cronbach alpha sebesar 0,606,. Dengan demikian pengukuran reliabilitas terhadap variabel penelitian menunjukkan bahwa pengukuran kehandalan memenuhi kredibilitas *Cronbach Alpha* dimana nilai alphanya lebih besar dari 0,60

Uji Validitas

Berdasarkan *output* komputer dimana seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi dibawah 5%. Sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 95% yaitu diatas 0,235 (Lihat Tabel Nilai Kritis Korelasi r *Product-moment* untuk n = 70 pada lampiran), sehingga pernyataan-pernyataan adalah mengukur aspek yang sama. Ini berarti bahwa data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel Hasil Uji Validitas

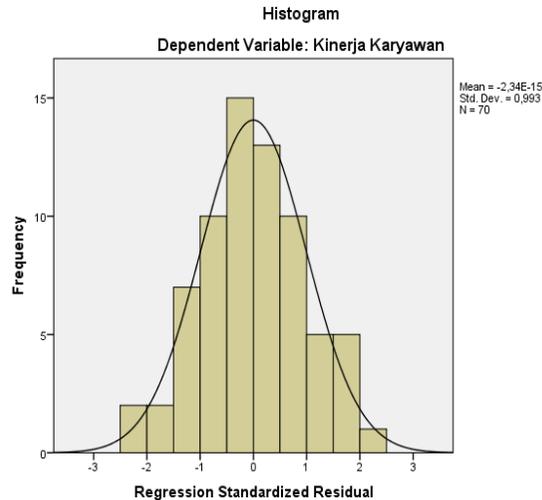
| No. Pernyataan | Variabel | Koefisien Korelasi | Nilai kritis 5% n = 70 |
|----------------|----------|--------------------|------------------------|
| 1. X1 | X | 0,550 | 0,235 |
| 2. X2 | | 0,494 | 0,235 |
| 3. X3 | | 0,716 | 0,235 |
| 4. X4 | | 0,685 | 0,235 |
| 5. X5 | | 0,668 | 0,235 |
| 7. Y1 | Y | 0,407 | 0,235 |
| 8. Y2 | | 0,445 | 0,235 |
| 9. Y3 | | 0,419 | 0,235 |
| 10. Y4 | | 0,205 | 0,235 |
| 11. Y5 | | 0,508 | 0,235 |

Sumber : Data Primer, 2015 (diolah)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid, karena mempunyai koefisien korelasi diatas nilai kritis korelasi *product-moment* yaitu sebesar 0,235 sehingga semua pernyataan yang terkandung dalam kuisioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

Pengujian Normalitas

Untuk mengetahui bentuk distribusi data tersebut normal atau tidak, kita dapat menggunakan grafik distribusi dan analisis statistik. Penggunaan grafik distribusi dapat dilakukan karena hasil akhir dari data yang terdistribusi secara normal akan membentuk sebuah grafik mengikuti bentuk lonceng.



Gambar Grafik Uji Normalitas

Berdasarkan dari gambar normal P-P Plot di atas menunjukkan bahwa data observasi dengan data distribusi sudah mendekati distribusi normal.

Analisis Tanggapan Responden Pada Variabel Penelitian

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tanggapan responden terhadap pernyataan mengenai variabel kinerja karyawan pada Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh diperoleh nilai rata-rata (mean) sebesar 4,11 dimana angka tersebut berada pada nilai 4,00 (skor untuk pilihan setuju), yang artinya bahwa kinerja karyawan pada Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh saat ini sudah sangat baik.

Variabel Kepemimpinan (X)

Tanggapan responden terhadap pernyataan mengenai variabel kepemimpinan yang diterapkan pada pegawai Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh diperoleh nilai rata-rata (mean) sebesar 3,96 dimana angka tersebut mendekati skor nilai 4,00 (skor untuk pilihan setuju), yang artinya kepemimpinan pada Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh sudah berjalan dengan baik.

Pengujian Hipotesis

Hasil Pengujian Regresi

Hasil pengujian regresi dari penelitian ini, yaitu pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

**Tabel Hasil Analisis Regresi
Coefficients^a**

| Model | | Unstandardized | | Standardized | T | Sig. |
|-------|--------------|----------------|------------|--------------|-------|------|
| | | Coefficients | | Coefficients | | |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1,731 | ,393 | | 4,407 | ,000 |
| | Kepemimpinan | ,600 | ,098 | ,595 | 6,098 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer, 2015 (diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas dengan menggunakan program SPSS version 20.0, maka dapat diperoleh suatu persamaan regresi linear sederhana yaitu :

$$Y = 1,731 + 0,600 X$$

Dari hasil persamaan regresi diatas, maka dapat jelaskan sebagai berikut : (1) Konstanta sebesar 1,731 artinya jika kepemimpinan(X), dianggap tetap, maka karyawan pada Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh adalah sebesar 1,731. (2) Koefisien regresi kepemimpinan(X) sebesar 0,600 pada taraf signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai signifikansi tersebut berada dibawah 0,05. artinya bahwa setiap adanya perubahan satu satuan pada variabel kepemimpinan yang diterapkan pada karyawan di Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh, maka secara relatif akan meningkatkan Kinerja karyawan pada Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh sebesar nilai koefisien regresinya yaitu 60,0%, dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin bagus kepemimpinan yang dijalankan oleh atasan kepada karyawan di Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh, maka akan semakin meningkat pula karyawan pada Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh.

Koefisien Korelasi (R)

Untuk melihat hubungan dari variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,595 ^a | ,354 | ,344 | ,360 |

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, 2015 (Diolah)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,595 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 59,5%. Artinya variabel kepemimpinan (X) mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja karyawan pada Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh atau dapat dikatakan bahwa variabel bebas tersebut memiliki hubungan yang erat dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh.

Koefisien Determinasi

Besarnya kontribusi variabel-variabel bebas, yaitu kepemimpinan (X) secara keseluruhan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) pada Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh, ditunjukkan dengan besarnya nilai perolehan koefisien determinasi (R^2) = 0,354. Nilai tersebut berarti sebesar 35,4% tingkat perubahan kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh perubahan variabel bebas, yaitu kepemimpinan (X). Artinya, kinerja karyawan pada Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh dipengaruhi oleh variabel Kepemimpinan sebesar 34,5%. Sementara sisanya yaitu sebesar 65,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari lingkup penelitian ini, yang juga dapat berpengaruh kinerja karyawan pada Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh.

Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil uji regresi diperoleh hasil pengujian terhadap variabel kepemimpinan (X), diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,098 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,994. Pada taraf signifikansi sebesar 0,000. Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh. Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis H_a diterima dan hipotesis H_o ditolak.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari uraian hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat di ambil beberapa kesimpulan dan saran yang dianggap penting dalam penelitian ini antara lain:

Kesimpulan : 1) Pembuktian secara parsial menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan pada Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh. 2) Derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 59,5%. Artinya variabel variabel kepemimpinan (X) mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja karyawan pada Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh atau dapat dikatakan bahwa variabel bebas tersebut memiliki hubungan yang erat dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh. 3) Kinerja karyawan pada Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh di pengaruhi oleh variabel kepemimpinan sebesar 35,4%. Sementara sisanya yaitu sebesar 65,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari lingkup penelitian ini, yang juga dapat berpengaruh pada kinerja karyawan pada Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh, adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompensasi, fasilitas kerja , rekan kerja, motivasi kerja.

Saran

Adapun saran yang dapat diajukan berdasarkan kesimpulan diatas adalah sebagai berikut: 1) Pimpinan pada Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh memberikan kompensasi financial dan non financial untuk meningkat kinerja para karyawannya hendaknya harus memperhatikan kembali unsur yang dapat meningkatkan kinerja seperti sasaran kerja yang ingin dicapai, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, hasil kerja yang mampu dicapai, dapat melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan aturan

yang berlaku, serta kualitas kerja yang di dihasilkan. 2) Oleh karena ada hubungan yang kuat dan signifikan antara kepemimpinan dengankinerja karyawan hendaknya pihak Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh dalam melaksanakan program kerjanya dapat memilih karyawan mampu bersinergi dengan para atasannya, demikian halnya dengan para pimpinan di Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh hendaknya mampu menyesuaikan diri dan tidak kaku dalam menyelesaikan berbagai persoalan yang terjadi

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Chazali, Imam, (2006), **Applikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS**, Semarang : BP Undip.
- Fachrizal, Much, (2013), *Peranan Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kelurahan Tanjung Selor Kabupaten Bulungan, Jawa Tengah*, Ilmu Pemerintahan, 2013.1 166-181, Lembaga Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Mulawarman, Jakartas.
- Herman, Sofyandi, (2008), **Manajemen Sumber daya manusia**, Penerbit : Graha Ilmu, Joyakarta.
- Guritno, Bambang, Waridin, (2005), **Pengaruh persepsi Karyawan mengenai Prilaku kepemimpinan, Kompensasi kerja dan Motivasi kerja Terhadap kinnerja**, Journal BI, Vol.1, pp63-7
- Nawawi, H, (2001), *Manajemn Sumber Daya Manusia*, Penerbit : Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Rita Swietenis, (2009), Analisis Pengaruh kepemimpinan, Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Disiplin Kerja serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Pertanahan kota Semarang), *Jurnal Ekonomi – Manajemen – Akuntansi No.26 Tahun XVI, pp96-116*.
- Sekaran, Uma, (2006), *Research Method For Business*, A Skil Building Approach , Fouth Edition, International Edition, United Stated of America.
- Sugiyono, (2008), *Metode Penelitian Pendidikan: pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung, ALfabeta.
- Tiiti, Nurfitri dan Sri Lestari, (2009), *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Kaaryawan (Studi KomporasiRSUD Banyumas, PT PLN dan PDAM Kabupaten Banyumas*, Jurnal Perfomance, Vol. 10 No. 1 September 2009,

Lembaga Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas UNSOED Purwokerto, Jawa Tengah.

Wibowo, Dewi, Felicid (2006), *Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Pengembangan Karir, Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*, Tesis, Program Studi Manajemen, Progm Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi UNDIP< Semarang.