

GAYA KEPEMIMPINAN DAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN MAJENE

*Style Of Leadership And Human Resources Towards Performance Of Employees in
The Regional Secretariat Office Majen, Regency*

Muh Nur¹, Nurkaidah², Nurmi Nonci³

¹Program Studi Perencanaan Wilayah dan Kota Program Pascasarjana Universitas Bosowa

²Program Manajemen Program Pascasarjana Universitas Bosowa

³Program Studi Sosiologi Universitas Bosowa

E-mail: muh.nur1212@gmail.com

Diterima

Diterima : 21 Juli 2019

Dipublikasikan : 09 Desember 2019

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai serta untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan sumber daya manusia secara simultan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian mixed methods, yaitu menggabungkan antara penelitian kuantitatif dan kualitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 46 orang. Hasil pengujian terhadap variabel gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar $-0,933 < t\text{-tabel } 1,68$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,356 > 0,05$. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil pengujian terhadap variabel sumber daya manusia menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar $3,785 > t\text{-tabel } 1,68$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia berpengaruh secara positif dan signifikan; Hasil analisis secara simultan menunjukkan bahwa nilai F-hitung yang diperoleh senilai $10,500 > F\text{-tabel} = 3,23$ dengan tingkat signifikansi $0,000$ yang lebih kecil dari tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Dengan demikian bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel independen kualitas sumber daya manusia dan tipe kepemimpinan secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen kinerja pegawai.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kualitas Sumber Daya Manusia, Kinerja

ABSTRACT

The study aims to know leadership style and human resources for the employees performance and to knowing leadership influence and human resource quality in simulant for employee performance. This research is mixed method research. Sample on research are 46 people. The test of result for the variabel leadership type show that t-count value as big as $0,933 < \text{table } -t 1,68$ with significant improvement $0,356 > 0,05$. Hypothesis test show that leadership type negative influencend and not significant for performance and than; the test of result hypothesis for variable human resources show that count $-t$ value as big as $3,785 > \text{table } -t 1,68$ with significant improvement as big as $0,000 < 0,05$. The test of result hypothesis show the variabel human resources significant and positive influence. the analysis result simulant show the value count $-F$ that get it $10,500 > \text{table } -F = 3,23$ with significant improvement $0,000$ more than little by the significant improvement $\alpha = 0,05$. There fore show the simulant can get positive influence and significant between independent variable human resource and leadership type together (simulant) for dependent variable employee performance.

Keywords: Leadership Type, Performance, Human Resource

PENDAHULUAN

Dalam pembangunan di era globalisasi, pemimpin dituntut untuk memiliki kepekaan tinggi dalam mewujudkan pembaharuan dalam segala aspek organisasi. Pertama-tama pemimpin dituntut agar mampu memberdayakan segala sumberdaya organisasi secara benar dan tepat sesuai dengan perkembangan ataupun tantangan masa depan yang mempengaruhi pertumbuhan suatu organisasi (Abigael, 2015).

Menurut Stepen R. Covery dalam Wahjosumidjo (2000). Pada buku Princeple Centered Leadership, dikemukakan bahwa, masalah kronis yang cukup representatif dalam menggambarkan kondisi organisasi-organisasi pemerintah termasuk Indonesia sesuai dengan situasi yang dihadapi. Hal ini merupakan masalah utama penyeleng-

garaan pemerintah dan pembangunan. Untuk mengatasi permasalahan tersebut salah satu cara vioner, yaitu memiliki pola pikir serta perilaku sesuai dengan tugasnya (Apandi, 2017).

Kepemimpinan (leadership) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (leader) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsurunsur 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 (Kartika, 2010). Di setiap organisasi pasti ada pemimpin dan dipimpin. Pemimpin harus berhubungan baik dengan siapa saja yang dipimpinnya. Pemimpin harus mengenal dan mengetahui orang-orang yang ia pimpin dalam suatu

organisasi. Pemimpin pun bertanggung jawab akan semua hal yang menyangkut organisasi yang ia jalankan.

Organisasi akan berjalan dengan baik, ketika peran pemimpin dalam sebuah organisasi itu dijalankan dengan sebaik-baiknya dan penuh dengan rasa tanggung jawab, namun sebaliknya, jika peran kepemimpinan tidak dilaksanakan sesuai dengan aturan main yang ada maka akan timbul berbagai persoalan yang dapat menghambat atau mempengaruhi kinerja orang-orang yang dipimpinnya (Tampi, 2014).

Efektifitas sebuah organisasi selain faktor kepemimpinan juga sangat dipengaruhi dari sumber daya aparatur pemerintah baik di Kementerian/Lembaga maupun Pemerintah Daerah. Sampai dengan saat ini belum sepenuhnya dikelola secara optimal, oleh karena itu tidak mengherankan jika manajemen sumber daya aparatur menjadi isu menarik yang menjadi salah satu fokus perhatian dari delapan program pada roadmap reformasi birokrasi 2010-2014 (Susanti dkk, 2013). Di antara beberapa mandat kegiatan yang harus dilaksanakan dalam program reformasi birokrasi tersebut adalah keharusan setiap instansi pemerintah untuk melakukan dan mengembangkan penilaian kinerja individu pegawai. Tugas tersebut terasa sangat berat jika dibandingkan dengan tugas untuk membenahi delapan tahap lain dalam manajemen sumber daya aparatur misalnya penempatan, pengembangan, dan promosi atau pemberhentian pegawai. Beberapa masalah yang seringkali muncul dalam penilaian kinerja pegawai antara lain penetapan atau penentuan indikator kinerja yang tepat untuk masing-masing pegawai sesuai dengan jabatannya, target kinerja untuk masing-masing pegawai terkait dengan perencanaan organisasi, dan media untuk menangkap capaian kinerja pegawai.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan keharusan mutlak untuk menghadapi tuntutan tugas sekarang maupun untuk menjawab tantangan masa depan. Upaya pengembangan dapat dilakukan melalui organisasi itu sendiri maupun luar organisasi. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai dapat bekerja produktif dan memiliki kinerja yang tinggi (Amstrong, 2007). Dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia ini, maka haruslah dijadikan tolak ukur suatu organisasi ataupun kelangsungan hidup organisasi tersebut, karena faktor manusia adalah aset organisasi yang paling menentukan.

Di lingkungan organisasi kerja yang diselenggarakan oleh pemerintah dan kegiatan kerja oleh setiap pegawai negeri sipil terikat oleh berbagai ketentuan yang telah diatur pemerintah sesuai kedudukan dan peranan pegawai negeri sipil yang merupakan pelaksana pemerintah dalam rangka usaha mencapai tujuan untuk mewujudkan suatu masyarakat yang adil dan makmur dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI).

Dalam mewujudkan hal tersebut peran pimpinan seperti yang ada pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene akan sangat berpengaruh untuk mewujudkan, mengarahkan sasaran tujuan agar berjalan secara efektif dan efisien terhadap pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat. Menurut Susanto dan Koesnadi (2003 : 6), pemimpin adalah orang yang ditetapkan untuk membawa

organisasi mencapai cita-citanya melalui mekanisme yang dirasakan paling efektif dan menurut Kartini Kartono (2005:33), pemimpin berarti seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan dan kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi seseorang atau kelompok untuk bersama-sama melakukan aktivitas tertentu demi pencapaian suatu maksud ataupun tujuan berjalan secara efektif dan efisien.

Pada prinsipnya menurut pasal (5) UU No. 43 tahun 1999, "Setiap Pegawai Negeri wajib mentaati segala peraturan perundangan yang berlaku". Pimpinan mempunyai peran yang sangat penting karena peranan pimpinan sangat menentukan keberhasilan dan kegagalan dalam mencapai tujuan. Banyak upaya yang dilakukan pimpinan agar tujuannya tercapai dengan hasil maksimal, salah satunya yaitu dengan pembinaan dan peningkatan disiplin kerja pegawai (Sukandi, 2016). Namun, masih terlihat suasana ketidakdisiplinan yang dilakukan oleh PNS.

Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang diperbaharui dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Dalam Peraturan Disiplin PNS diatur ketentuan mengenai: kewajiban, larangan, hukuman disiplin, pejabat yang berwenang menghukum, penjatuhan hukuman disiplin, keberatan atas hukuman disiplin, berlakunya keputusan hukuman disiplin. Dengan adanya peraturan tersebut setiap pegawai negeri sipil termasuk guru wajib mentaati segala peraturan tersebut, namun pada kenyataannya banyak pegawai negeri sipil, khususnya guru yang melakukan pelanggaran disiplin diantaranya dalam bentuk ketidak tepatan waktu datang dan pulang kerja, pelanggaran terhadap pelaksanaan tugas, dan tidak mentaati peraturan yang berlaku (Anonim, 2009: 1).

Peranan pegawai negeri sipil sebagai aparatur sipil negara dalam pelaksanaan kebijakan otonomi daerah memiliki peran yang sangat strategis. Salah satu peran strategisnya adalah mendorong perubahan internal untuk memaksimalkan kinerja pelayanan public (Musfiroh, 2012). Dibutuhkan keteladanan sikap dan perilaku yang melayani, termasuk kedisiplinan. Pelayanan membutuhkan ketepatan waktu, sebagaimana masyarakat menginginkan jasa pelayanan yang juga tepat waktu. Ketidak-tepatan waktu pelayanan hanya akan meninggalkan ketidakpuasan bagi masyarakat yang pada akhirnya menimbulkan ketidakpercayaan masyarakat pada pemerintah daerah. Untuk mewujudkan sosok aparatur yang profesional sebagaimana yang diharapkan UU Nomor 5 Tahun 2013, menanamkan kedisiplinan tentulah bukan hal yang mudah. Selalu banyak hambatan dan permasalahan yang dihadapi. Sejak PP No. 53 tahun 2010 digulirkan kedisiplinan PNS masih rendah, Di media-media seringkali kita lihat, pada hari kerja setelah libur panjang, pimpinan daerah dan instansi terkait melakukan sidak di lingkungannya. Selain itu, razia bagi PNS yang berkeliaran atau duduk-duduk dikedai kopi pada saat jam kerja juga dilakukan oleh Pemerintah daerah.

Kondisi diatas menunjukkan bahwa peran seorang pemimpin sangatlah berperan dimana pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola ba-

wahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Permansiari, 2013). Aspek motivasi kerja karyawan juga menjadi aspek penting dalam kinerja karyawan dimana dalam jaman globalisasi sekarang ini tentunya kebutuhan setiap pegawai akan semakin bertambah seiring perkembangan jaman.

Pandangan masyarakat mengenai pegawai negeri sipil daerah sudah sangat parah, hal ini terlihat dari laporan bahwa 45% pemerintah daerah provinsi Sulawesi barat dari total PNS sekitar 445 orang berkinerja buruk, Para pegawai ini hanya mengambil gajinya tanpa kontribusi terhadap tugasnya. Oleh karena itu solusi yang diambil adalah pemerintah menawarkan pendidikan tambahan dan mutasi. (Rohana,2015)

Tujuan penelitian ini adalah untuk 1) mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene. 2) Untuk mengetahui pengaruh sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene. 3) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan sumber daya manusia secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene. 4) Untuk mengetahui informasi secara mendalam tentang gaya kepemimpinan dan sumber daya manusia pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan mixed methods yaitu pengabungan antara metode penelitian kuantitatif dan kualitatif. Penelitian dilakukan di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene yang akan dilaksanakan pada bulan Desember-Mei 2019. Populasi adalah pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat sebanyak 140 orang dengan sampel dipilih sebanyak 46 orang berdasarkan teknik purposive random sampling, yaitu sampel dipilih berdasarkan kriteria tertentu yaitu adalah pegawai di sekretariat Daerah Kabupaten Majene yang berstatus PNS, dan pegawai yang sudah bekerja minimal selama 1 tahun.

Gaya kepemimpinan adalah suatu aktivitas yang dilakukan oleh seseorang dalam mempengaruhi tingkah laku orang lain atau kelompok agar bekerja sama di dalam situasi tertentu dalam pencapaian tujuan.

Kualitas SDM. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur sumber daya manusia adalah; a) Pengetahuan/*Knowledge*, yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelejensi dan daya fikir serta penguasaan ilmu yang dimiliki oleh pegawai, b) Keterampilan/Kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki pegawai, kemahiran dan keterampilan yang dimiliki aparatur, proses rekrut-men dan penempatan berdasarkan kriteria yang objektif, pelatihan yang diikuti untuk meningkatkan keterampilan aparatur. c) Kemampuan *Ability*, Kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kom-petensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama, dan tanggung jawab. d) Pengalaman/*experience*, adalah keseluruhan pelajaran yang diambil oleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dilakukan dalam perjalanan hidupnya. Adapun indikator yang digunakan adalah: latar belakang orga-nisasi yang

dimiliki oleh aparatur, masa bakti aparatur, penghargaan yang telah didapat.

Untuk mengukur sejauh mana kinerja pegawai sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi, pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja, antara lain: a) Hasil kerja, tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan. b) Pengetahuan pekerjaan, tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja, c) Inisiatif, tingkat inisiatif selama melakukannya tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul. d) Kecekatan mental, tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada. E) Sikap, tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan, f) Disiplin waktu dan absensi, tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran

Pengaruh gaya kepemimpinan diukur dengan menggunakan 30 pertanyaan multiple choice dengan 3 pilihan ganda a, b, c. Pengukuran tentang sumber daya manusia dan kinerja masing-masing 10 pertanyaan dengan pilihan sangat tidak baik tidak baik, netral, baik, sangat baik dengan rentang nilai dari angka 1 sampai 5. Untuk selanjutnya variabel diukur dengan skala ukur menggunakan skala likert. Selanjutnya data diuji validitasnya untuk mengukur keabsahan data dan terakhir di reliabilitas dalam menguji kehandalan data.

Data primer diambil dari kuisioner yang telah dibagikan pada semua pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Majene dan sebelumnya diberikan penjelasan yang dilakukan dalam suatu pertemuan singkat. Sedangkan data sekunder diperoleh dari sumber informasi yang ada pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene yang berkait dengan penelitian. Data tersebut adalah distribusi jumlah. Dalam upaya mengumpulkan data yang akurat tentang variabel yang akan diteliti, maka digunakan teknik wawancara atau interview, penggunaan kuisioner, dan studi pustaka.

Untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan maka dalam penelitian ini digunakan: a) Analisis deskriptif kuantitatif merupakan metode yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami, dalam bentuk informasi yang ringkas, dimana hasil penelitian dan analisanya diuraikan dalam suatu tulisan ilmiah yang mana dari analisis tersebut akan dibentuk suatu kesimpulan. B) Analisis Kuantitatif terdiri dari; 1) Analisis Regresi Berganda untuk meramalkan bagaimana keadaan naik turunnya variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaikturunkan nilainya). 2) Pengujian Hipotesis dengan menggunakan uji F untuk hipotesis pertama dan uji t untuk hipotesis kedua

Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi bivariat antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Teknik pengujian menggunakan teknik korelasi product moment dan pearson dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%, untuk mengetahui keeratan pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Pene-

litian ini merupakan penelitian satu arah/satu sisi, sehingga jika dilihat pada tabel r (korelasi pearson) nilai r-tabel pada uji satu sisi. Uji validitas dilakukan sebanyak 15 orang responden yang bekerja pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Pengujian kuantitatif

Pengujian realibilitas dilakukan berpatokan pada nilai *Cronbach Alpha* (α). Suatu kuisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,44$. Uji realibilitas dilakukan sebanyak 15 orang responden yang bekerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene. Hasil uji reabilitas dapat dilihat pada Tabel 1.

Hasil uji validitas instrument variabel independen dan dependen menunjukkan semua indikator instrument penelitian adalah valid dimana semua nilai sig $< 0,05$, sehingga dapat dilakukan ke tahapan pengujian selanjutnya.

Pengujian realibilitas dilakukan berpatokan pada nilai *Cronbach Alpha* (α). Suatu kuisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,43$ ($n=21$)

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	N of Items	Kategori
Tipe kepemimpinan	0,94	15	Reliable
Kualitas SDM	0,95	15	Reliable
Kinerja	0,9	15	Reliable

Sumber : Hasil analisis data SPSS 24, 2019

Hasil uji realibilitas variabel gaya kepemimpinan mampu mengukur sebesar 94%, variabel kualitas SDM mampu mengukur sebesar 95%, variable kinerja mampu mengukur sebesar 90%. Hasil uji reliabilitas instrumen ke semua variabel penelitian menunjukkan bahwa, penelitian mempunyai koefisien keadaan/*CronbachAlpha* $> 0,43$ sehingga semua instrument dinyatakan reliabel. Dengan demikian, data penelitian tersebut bersifat valid dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

Hasil uji heterokedastisitas (Tabel 2) dapat dinyatakan bahwa nilai signifikansi variabel SDM (0,46), signifikansi variabel tipe kepemimpinan (0,740). Uji normalitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Hasil uji *Kolmogorov Smirnov* (Tabel 3), Nilai signifikansi hasil pengujian sebesar *Asymp. Sig. (2-tailed)* $0,93 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal.

Tabel 2. Hasil Pengujian Heterokedastisitas

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1 (Constant)	1.114	6.440		.173	.863
Kualitas_SDM	-.103	.122	-.185	-.840	.406
Tipe_Kepemimpinan	.038	.114	.074	.334	.740

. Dependent Variable:

Unstandardized Residual

Sumber : Hasil Analisis SPSS 24, 2019

Tabel 3. Hasil Pengujian Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
	N	45
Normal Parameters ^a	Mean	.7044596
	Std. Deviation	4.56841689
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.057
	Negative	-.080
Kolmogorov-Smirnov Z		.533
Asymp. Sig. (2-tailed)		.938

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Hasil Analisis SPSS 24, 2019

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas

Hubungan Variabel Penelitian	Deviation from Linearity	Sign	Kesimpulan
Tipe kepemimpinan → kinerja	0,936	0,558	Signifikan
Kualitas SDM → kinerja	1,047	0,443	Signifikan

Sumber : Hasil data analisis SPSS 24, 2019.

Hasil analisis diatas (Tabel 4) menunjukkan bahwa uji linearitas antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan nilai sign =0,558 $> 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variable gayakepemimpinan dengan kinerja pegawai, yang berarti bahwa kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai, begitu pula sebaliknya, kepemimpinan yang buruk atau yang kurang belum tentu akan menurunkan kinerja pegawai.

Hasil analisis diatas juga menunjukkan bahwa uji linieritas antara sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai dengan nilai sign =0,443 $> 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variable kualitas sumber daya manusia dengan kinerja pegawai, yang berarti bahwa kualitas sumber daya manusia yang baik akan semakin baik pula kinerja pegawai, begitu pula sebaliknya, kualitas sumber daya manusia yang kurang baik maka kinerja pegawai semakin buruk

Pengujian hipotesis secara parsial (Tabel 5) digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen secara parsial, apakah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Coefficients^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	23.430	6.613			3.543	.001
Tipe_Kepe mimpinan	-.109	.117	-.168	-.933	.356	
Kualitas_S DM	.479	.127	.682	3.785	.000	

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil data analisis SPSS 24, 2019

Hasil pengujian terhadap variabel tipe kepemimpinan menunjukkan bahwa nilai unstandardized coefficients (β) tipe kepemimpinan terhadap kinerja sebesar $-0,109$ kemudian nilai t hitung sebesar $-0,933 < t\text{-tabel } 1,68$ ($df=n-k; 46-3=43$) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,356 > 0,05$. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa gayakepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja dengan demikian, hipotesis pertama dinyatakan tidak dapat diterima kebenarannya.

Hasil pengujian terhadap variabel sumber daya manusia menunjukkan bahwa nilai unstandardized coefficients (β) sumber daya manusia terhadap kinerja sebesar $0,479$ kemudian nilai t-hitung sebesar $3,785 > t\text{-tabel } 1,68$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa variabel sumber daya manusia berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis kedua dinyatakan diterima kebenarannya.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan

ANOVA^b						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Regression	481.514	2	240.757	10.500	.000 ^a	
1	Residual	985.965	43	22.929		
	Total	1467.478	45			

a. Predictors: (Constant), Kualitas_SDM, Tipe_Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data hasil analisis SPSS 24, 2019

Tabel 6. di atas menunjukkan bahwa nilai F-hitung yang diperoleh senilai $10,500 > F\text{-tabel} = 3,23$ ($df-n_1=k-1$ dan $df-n_2=n-k$) dengan tingkat signifikansi $0,000$ yang lebih kecil dari tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Dengan demikian bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel independen sumber daya manusia dan kepemimpinan secara bersama-sama (simultaneous) terhadap variabel dependen kinerja pegawai.

Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.573 ^a	.328	.297	4.78847
a. Predictors: (Constant), Kualitas_SDM, Tipe_Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber : Data hasil analisis SPSS 24, 2019

Hasil pengujian koefisien determinasi (Tabel 7), diperoleh nilai sebesar $0,328$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen kualitas sumber daya manusia dan gaya kepemimpinan terhadap variabel dependen kinerja pegawai adalah sebesar 32% , sedangkan sisanya 68% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ditegaskan dalam penelitian ini. Angka R sebesar $0,573$ menggambarkan korelasi atau hubungan variabel terikat dengan variabel bebas artinya adanya hubungan yang positif dan erat antara independen sumber daya manusia dan gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai sebesar 57% , kekuatan korelasi tersebut termasuk kategori sedang.

b. Pengujian Kualitatif .

Hasil penelitian juga dilakukan secara kualitatif terkait sumber daya manusia, tipe kepemimpinan dan kinerja pegawai.

Bagaimakah tipe kepemimpinan yang paling sering diterapkan di kantor anda? "sejauh ini paling sering demokratis ji, karena kalau ada keputusan yang sangat penting pimpinan selalu musyawarahkan sama stafnya" (AM, 31, 25/4/19) "pimpinan kita selalu demokratis dan bijak ji' kalau memimpin kita disini, kadang sih juga marah-marah yang wajar, tidak sam-paimemutasi atau dendam sama stafnya" (IR, 32, 25/4/19)"

Berdasarkan pernyataan informan maka dapat disimpulkan bahwa dalam menjalankan roda organisasi, pimpinan lebih demokratis dan bijaksana.

Apakah pimpinan memberikan kepercayaan penuh kepada pegawai dalam menjalankan tugas?

Berikut pernyataan beberapa informan; "pimpinan kadang tidak terlalu pusing ji kalau masalah tugas yang diberikan sama staf, karena pimpinan sudah percaya kepada kami dan sudah sering dikerjakan sehingga tidak ada kesulitan, paling pimpinan hanya mengontrol saja, apakah sudah beres atau belum" (IR, 32, 25/4/19)"

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa pimpinan memberikan kepercayaan yang dominan kepada staf namun tetap melakukan control terkait tugas yang dikerjakan staf.

Apakah anda sudah merasa nyaman dengan tipe kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan Anda? "Kalau senang pasti senang, tapi kalau datang Korong-koroangnya kita juga merasa kurang nyaman, tapi itu dia baiknya pimpinan kita disini, kalau sudah marah biasa langsung jeki' na ajak ngopi, bercanda-bercanda lagi besoknya, jadi kami juga tidak larut dalam kesedihan isitlahnya kalau sudah dimarahi, seperti biasa-biasa saja" (MN, 36, 26/4/2019).

"merasa nyaman dan betah tinggal dikantor kalau begini pak, karena hubungan kekeluargaanta terus dijaga baik sesama staf maupun pimpinan" (IR, 32, 25/4/19)"

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa pegawai merasa sangat nyaman dengan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang menjaga hubungan emosional yang baik sesama.

Berikut hasil wawancara berdasarkan variable sumber daya manusia di Sekretariat Daerah Kabupaten Majene;
Bagaimana system penempatan sumber daya manusia yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Majene? “Disini pimpinan kita yang menentukan, ada yang ditunjuk langsung sama pimpinan ada juga yang minta pertimbangan dari staf atau rekan kerjanya kadang juga sama atasannya. (AM, 31, 25/4/19). Itu sih tergantung pimpinan j’i, tapi selama ini sudah berkali-kali ganti pimpinan posisi staf tidak banyak berubahji, kecuali iya kepala bagian” (MN, 36, 26/4/2019).

Dari hasil wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa pimpinan menempatkan posisi pegawai berdasarkan pengalaman dan pertimbangan rekan kerja atau pimpinan diatasnya.

Apakah menurut anda penempatan sumber daya manusia yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Majene sudah sesuai dengan kualifikasi pendidikan masing-masing? “Kalau disini sudah bercampurni pak, ada yang sesuai ada juga yang tidak sesuai” (IR, 32, 25/4/19) “Ada sesuai ada juga yang tidak”. (MN, 36, 26/4/2019).

Dari hasil wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa pimpinan menempatkan posisi pegawai masih ada yang tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikan.

Apakah menurut anda penempatan sumber daya manusia yang tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikan akan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut? “Belum tentu juga pak, karena banyak yang sesuai kualifikasinya tapi kerjanya kurang memuaskan, ada juga yang tidak sesuai kualifikasi tapi memuaskan cara kerjanya, AM, 31, 25/4/19). Banyak ji juga yang kerjanya sangat baik dengan kualifikasi pendidikan berbeda dengan jobnya”. (MN, 36, 26/4/2019).

Dari hasil wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa pimpinan menempatkan posisi pegawai masih ada yang tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikan namun pegawai yang memiliki kualifikasi yang berbeda juga memiliki kualitas atau kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan.

Apa yang menyebabkan sehingga orang tersebut mampu bekerja dengan baik, walaupun memiliki kualifikasi pendidikan tidak sesuai dengan pekerjaannya? “Bisa karena pengalamannya, kemudian juga karena sering diikutikan pelatihan” (IR, 32, 25/4/19) “Pengamannya pak, anunya juga biasa pak, ee... pelatihannya”. AM, 31, 25/4/19).

Berdasarkan hasil wawancara di atas maka dapat disimpulkan bahwa yang menyebabkan kinerja pegawai baik disebabkan karena memiliki pengalaman dan adanya kesempatan mengikuti pelatihan-pelatihan.

Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, hipotesis tipe kepemimpinan dinyatakan tidak dapat diterima hipotesisnya. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan yang dilakukan oleh Dwi (2012) yang menemukan bahwa uji hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung $4,336 > t$ tabel $1,701$ dan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga terdapat pengaruh positif signifikan antara kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Fakta yang bertolak belakang dengan hasil penelitian dari peneliti yaitu hasil yang ditemukan oleh Salwa (2015) bahwa ada pengaruh antara kepemimpinan dengan kinerja, untuk mewujudkan sikap kerja pegawai yang baik, diperlukan berbagai cara yang dapat dilakukan oleh seorang pemimpin suatu organisasi pemerintah, yaitu dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat. Gaya kepemimpinan yang efektif dibutuhkan pemimpin untuk dapat meningkatkan kinerja semua pegawai dalam mencapai tujuan organisasi sebagai instansi pelayanan publik. Dengan demikian gaya kepemimpinan dapat menjadi pedoman yang baik dalam meningkatkan kinerja pegawai. Data yang diperoleh pada penelitian ini diolah dengan menggunakan teknik analisis data regresi linear sederhana diperoleh hasil yaitu $Y = 62.092 + 0.772x$. Dari persamaan tersebut hasil perhitungan yang diperoleh dengan R^2 sebesar $0,675$ dan koefisien determinan sebesar $67,5\%$ dan uji hipotesis diperoleh hasil $8,246$ artinya t hitung $>$ t tabel $(2,179)$, maka H_0 diterima. Salwa, (2015).

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Salah satu tantangan yang cukup berat yang sering harus dihadapi oleh pimpinan di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene adalah bagaimana pimpinan dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan kelompok atau organisasinya. Seringkali dijumpai pemimpin yang menggunakan kekuasaannya secara mutlak dengan memerintahkan para bawahannya tanpa memperhatikan keadaan yang ada pada bawa-hannya. Hal ini jelas akan menimbulkan suatu hubungan yang tidak harmonis dalam organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene. Hal ini menunjukkan bahwa peran pimpinan dan lingkungan kerja yang baik dalam hal ini selalu mensupport pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kondisi inilah yang diharapkan terjadi disetiap intansi agar kinerja pegawainya terjaga kualitasnya.

Sumber daya manusia (SDM) di dalam organisasi merupakan kunci keberhasilan organisasi, karena pada dasarnya SDM yang merancang, memasang, mengoperasikan dan memelihara dari sistem integral tersebut, baik itu input, proses, maupun output hasil pengujian terhadap variabel kualitas sumber daya manusia menunjukkan bahwa nilai *unstandardized coefficients* (β) tipe kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja sebesar $0,479$

kemudian nilai t-hitung sebesar $3,785 > t\text{-tabel } 1,68$, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis kualitas SDM dinyatakan diterima kebenarannya, dimana dengan dukungan kualitas sumber daya manusia yang baik, maka akan mempengaruhi kinerja organisasi dan manajemennya.

Sumber daya manusia adalah Sumber daya atau potensi, atau kekuatan atau kemampuan yang ada dalam diri pegawai, yang menentukan sikap dan kualitas manusia yang mampu berprestasi dan menjadikan institusi efektif dan efisiensi serta mandiri. Dalam hal ini sumber daya manusia berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene, dimana kinerja tersebut dapat berfungsi sebagai pengukur sejauh manakah tujuan organisasi yang telah ditetapkan oleh manajemen organisasi tersebut tercapai.

Manajemen yang baik akan selalu berusaha meningkatkan usahanya, yang akhirnya bermuara pada perkembangan usaha yang semakin meningkat. Melihat bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel kualitas SDM terhadap variabel kinerja, maka seyogyanya pihak sekretariat daerah Kabupaten Majene perlu memberi perhatian tersendiri terhadap kualitas sumber daya manusia yang bertanggung jawab.

Hal ini karena kualitas sumber daya manusia merupakan kunci pokok dari terwujudnya suatu tujuan. Tanpa di sediakannya sumber daya manusia yang handal, maka suatu tujuan organisasi itu, dipastikan tidak akan tercapai. Sebab tercapainya sesuatu itu tergantung pada siapa yang menjalankannya. Kalau saja yang menjalankannya itu tidak handal, maka dipastikan suatu tujuan itu akan tidak terrealisasikan.

Dalam penelitian Dwi Novitasari, dibuktikan bahwa sebenarnya kualitas sumber daya manusia pengelola koperasi pondok pesantren sangat baik. Dapat dibuktikan dari penelitian persepsi yang diobyekkan kepada pengelola koperasi pondok pesantren, menunjukkan nilai yang sangat baik, dengan nilai sebesar 4,029 atau dalam penelitian ini dikategorikan "sangat baik". Tetapi pengaruhnya terhadap kinerja koperasi cuma 10% saja. (Dwi Novitasari, 2014)

Hasil penelitian Dwi Novitasari, (2014) menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kualitas sumber daya manusia terhadap prestasi kerja karyawan di KUD Margorejo Kabupaten Pati Tahun 2014. Berdasarkan uji keberartian koefisien regresi linear berganda diperoleh hitung $> t\text{-tabel}$, yaitu $4,148 > 2,007$ dengan signifikansi $< 0,05$ yaitu 0,000, dengan hasil perhitungan Sumbangan Efektif dan Sumbangan Relatif variabel kualitas sumber daya manusia memberikan Sumbangan Relatif sebesar 54% dan sumbangan Efektif sebesar 44,6%. Hal ini berarti semakin tinggi kualitas sumber daya manusia akan semakin tinggi prestasi kerja karyawan, demikian pula sebaliknya semakin rendah kualitas sumber daya manusia akan semakin rendah prestasi kerja karyawan.

Bertolak dari beberapa pendapat di atas, maka sumber daya pegawai ditentukan oleh tingkat pendidikan dan pelatihan, pengalaman, kinerja yang dimiliki oleh

aparatur dalam melaksanakan aktiitas-aktivitas yang menjadi tanggung jawab anggotanya untuk mencapai tujuan organisasi melalui pendidikan dan pelatihan (Diklat).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif tetapi signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene. Sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel independen tipe kepemimpinan dan kualitas sumber daya manusia secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen kinerja pegawai.

Saran

Diharapkan kepada pimpinan agar lebih tegas dan lebih banyak memberikan motivasi kepada pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene serta meningkatkan pengawasan untuk meningkatkan kinerja pegawai bagi Kepala Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene diharapkan lebih meningkatkan sumber daya manusia, dengan lebih banyak mengikutkan pendidikan dan pelatihan (Diklat) kepada pegawai, karena hal tersebut memiliki andil dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor sekretariat Kabupaten Majene.

DAFTAR PUSTAKA

- Abigail Jesslyn. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Kouloura Coffee, Taman Ratu, Jakarta Barat. Universitas Bina Nusantara.
- Amstrong. (2007). Dasar-dasar Pemasaran. Edisi Bahasa Indonesia.Jakarta : PT. Prehallindo
- Apandi, (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Dan Keuangan. Universitas Lampung.
- Handoko, T. Hani. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan belas. BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2003). Organisasi dan motivasi. PT.Bumi Aksara. Jakarta.
- Hersey. (2004). Pola Dasar Kepemimpinan. Rajawali Pers. Jakarta.
- Kartika, A. (2010). Pengaruh Komitmen Organisasidan Ketidakpastian Lingkungan dalam Hubungan Antara Partisipasi Anggaran dengan Senjanga
- Musfiroh, Khalifatul. (2012). Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Minat Belajar Siswa (Studi Pada SMPN 03 Kota Salatiga Kelas VII Tahun Ajaran 2011/2012).Skripsi. STAIN Salatiga.
- Permansari, Ragil. (2013). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Anugrah Raharjo Semarang. ISSN 2252-6552.
- Robbins, Stephen P. (2006). Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh.PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Sukandi Pipin, (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Gaya Kepemimpinan Situasional Di Kantor Pelayanan

- Pajak Pratama Bandung Cibeunying).Universitas Widyatama Bandung.
- Susanty, Aries dan Baskoro Wahyu Sigit. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepeimimpinan Terhadap Displin Kerjsa Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (PERSERO.
- Tampi, Johannes Bryan. (2014). Pengaruh Gaya Kepeimimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado).Journal “Acta Diurna” Volume III.No.4. tahun 2014.Tika, Pabundu.2006. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Bumi Aksara.Jakarta.