

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Di Kecamatan Tommo Kabupaten Mamuju

Irna Iwah¹, Andi Irfan², Jumaidah Jumaidah³
STIM LPI Makassar, Program Studi Manajemen

Korespondensi penulis : irnaiwah@gmail.com

ABSTRACT. *This research aims to determine the influence of leadership on employee performance at the village office in Tommo District, Mamuju Regency. The method used in this study was quantitative with a total of 80 employees who were used as samples with the sampling technique using saturated samples. The data used in this study were primary data obtained directly from data sources using questionnaires. The data analysis method uses simple linear regression analysis, coefficient of determination, validation test, reliability, hypothesis test (T test). The results of testing leadership variables have a positive and significant effect on employee performance variables.*

Keywords: *Leadership, Employee Performance.*

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Di Kecamatan Tommo Kabupaten Mamuju. Metode yang dipakai dalam penelitian ini ialah kuantitatif dengan jumlah responden 80 pegawai yang dijadikan sebagai sampel dengan teknik pengambilan ialah sampel jenuh. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer yang diperoleh langsung dari sumber data yang menggunakan kuesioner. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana, koefisien determinasi, uji validasi, realibilitas, uji hipotesis (uji T) . Hasil pengujian variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Kata kunci: Kepemimpinan, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Faktor SDM ialah hal terutama dibidang kehidupan, khususnya instansi pemerintahan swasta atau negeri. Orang adalah komponen yang menentukan pencapaian atau kegagalan suatu organisasi untuk menyelesaikan berbagai rancangan untuk mencapai tujuan organisasi. Kegiatan organisasi bisnis pasti akan menghadapi kesulitan untuk menggapai targetnya. Diantaranya ialah usaha peningkatan sumber daya manusia organisasi maupun instansi. Persoalan peningkatan sumber daya manusia telah mengakibatkan berbagai kemunduran bahkan kegagalan untuk mencapai tujuan. SDM harus digunakan dengan lebih efektif dan efisien, dengan tujuan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini karena organisasi dan lembaga pemerintah berpusat pada manusia. Agar kegiatan kantor dapat berjalan baik, maka institusi perlu mempunyai pegawai yang memiliki potensi, memiliki keterampilan dan kemampuan kerja yang tinggi, serta berupaya melakukan semua kegiatan organisasi dengan sebaik mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat.

Atasan instansi adalah sumber utama dalam mencapai kinerja pekerja yang diperluas dan keuntungan instansi. Kepemimpinan ialah kemampuan akan mempengaruhi bawahan maupun kelompok, kemampuan akan mengkoordinasikan cara berperilaku anggota maupun

kelompok, mempunyai kemampuan maupun keterampilan khusus di bidang yang dikehendaki kelompok, dalam menggapai target kelompok atau otoritas.

Kinerja organisasi bakal menunjukkan berhasil ataupun tidaknya tujuan yang sudah diputuskan. Interaksi antara atasan dan bawahan memiliki dampak signifikan terhadap tingkat kepuasan pegawai di dalam sebuah lembaga. Oleh karena itu, organisasi senantiasa merancang strategi untuk mengelola sumber daya manusia guna memastikan penempatan individu yang sesuai di posisi yang sesuai.

Kantor desa kecamatan Tommo yang terletak di Mamuju, provinsi Sulawesi Barat ialah lembaga pemerintah yang mengolah data kependudukan. Kependudukan berkaitan dengan proses untuk mengumpulkan, menggali, mencatat, mengurus dan mengawasi informasi kependudukan yang terdiri dari penanganan informasi kelahiran, penanganan informasi kematian, penanganan pindah masuk dan penanganan keluar. Kegiatan utama kantor desa adalah pengolahan data kependudukan yang memerlukan pengolahan dengan teliti, cepat serta benar terpenting pada pembentukan KK, akte kelahiran maupun kematian dan akte pindahan. Tentunya hal tersebut dapat tercapai apabila memiliki sistem kepemimpinan yang baik dapat mendorong meningkatnya kinerja pegawai.

Dari beberapa asumsi diatas penulis tertarik untuk mengangkat sebuah judul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Di Kecamatan Tommo Kabupaten Mamuju”. Yang nantinya akan diteliti oleh penulis guna memahami tingkat pengaruh yang ditimbulkan oleh kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Masalah

Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor desa di kecamatan Tommo Kabupaten Mamuju?

Tujuan

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di kantor desa.

LANDASAN TEORI

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sesuai dengan kutipan Hasibuan (2019:10), MSDM ialah kombinasi bidang pengetahuan dan ketrampilan yang merancang interaksi serta peran pekerja dengan cara yang tepat dan efektif untuk mencapai tujuan perusahaan, kepentingan karyawan, serta dampak positif bagi masyarakat.

Sementara itu Bintoro serta Darmayanto (2017:15) mengatakan, MSDM merujuk pada pengetahuan maupun pendekatan dengan cara apa mengelola ikatan serta peran dari SDM secara efisien dan efektif, sehingga pemanfaatan mereka dapat dioptimalkan dan tujuan organisasi tercapai dengan maksimal.

Mangkunegara (2016:7), mengatakan: MSDM ialah serangkaian aktivitas yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengawasan terhadap berbagai aspek, seperti perekrutan, pengembangan, penghargaan, integrasi, pendayagunaan serta pembagian pekerja, dengan tujuan meraih sasaran lembaga.

Dari pendapat para ahli yang telah disampaikan, kita dapat menyimpulkan bahwa MSDM ialah sebuah pengetahuan serta keterampilan yang melibatkan pengelolaan peran dan interaksi antara individu (karyawan) di organisasi secara efektif serta efisien. Tujuannya adalah untuk mencapai tujuan organisasi dengan mempertimbangkan aspek-aspek seperti perekrutan, pengembangan, penghargaan, dan pengaturan hubungan kerja secara holistik.

Pengertian Kepemimpinan (*Leadership*)

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses mempengaruhi, memberikan teladan, serta memberikan motivasi kepada individu lain, dengan tujuan mencapai target organisasi serta memberikan manfaat bagi kesejahteraan manusia (Jamaludin, 2017). Kepemimpinan memiliki peran sangat penting pada struktur organisasi. Peran utama seorang atasan bukan hanya terbatas pada pelaksanaan program saja, namun meluas ke aspek yang lebih dalam, yaitu kemampuannya untuk melibatkan seluruh jajaran organisasi, anggota tim, atau masyarakatnya agar berpartisipasi aktif. Dengan cara ini, mereka dapat memberikan kontribusi positif dalam usaha menggapai target yang ditetapkan.

Menurut pandangan Veithzal Rivai Zainal (2017:44), kepemimpinan diartikan sebagai seni mempengaruhi serta mengarahkan individu lain dengan menggunakan unsur-unsur kepatuhan, kepercayaan, penghormatan, serta kerjasama yang penuh semangat, dengan tujuan mencapai tujuan bersama. Kesuksesan atasan bergantung dari kemahirannya akan memimpin.

Kepemimpinan didefinisikan kemahiran individu buat mempengaruhi sesama, baik dengan kontak langsung ataupun tidak, demi target menggerakkan orang-orang itu untuk secara sadar, penuh pengertian, serta dengan sukacita mengikuti arahan dari atasan tersebut.

Bisa disimpulkan bahwa kepemimpinan ialah kecakapan akan mendorong, mempengaruhi serta membimbing orang lain agar bersedia bekerja sama dengan semangat serta komitmen penuh untuk mencapai target organisasi yang sudah diputuskan.

Pengertian Kinerja Pegawai

Benardin dan Russell mendefinisikan dalam Priansa (2017:48), kinerja adalah hasil yang dihasilkan oleh suatu peranan tugas kerja maupun aktivitas khusus di suatu pekerjaan khusus selama jangka waktu tertentu. Prestasi dalam pekerjaan adalah hasil dari kemampuan, ketrampilan, dan motivasi yang dicapai.

Dalam Priansa (2017:48), Sinambela dkk. mendefinisikan kinerja ialah ketrampilan para pekerja untuk melaksanakan keahlian khusus. Prestasi pegawai sangatlah krusial sebab akan menunjukkan seberapa baik seorang karyawan mampu menyelesaikan tanggung jawab yang amanatkan pada dirinya. Dengan demikian, diperlukan bersama-sama menetapkan standar yang tegas dan dapat diukur sebagai titik acuan.

Dalam Priansa (2017:49), Harsuko mengatakan: kinerja ialah sejauh mana seorang individu telah menjalankan teknik organisasi, baik dalam mencapai target eksplisit yang terkait dengan pekerjaan individu maupun secara potensial dengan menunjukkan kemampuan yang diproklamirkan berkaitan dengan organisasi.

Dari pendapat para ahli yang telah disampaikan, kita dapat menyimpulkan bahwa kinerja merujuk pada tingkat pencapaian hasil kerja individu di organisasi selama periode khusus guna meraih sasaran organisasi.

Hipotesis

Berlandaskan bahasan dalam penelitian maka peneliti merumuskan hipotesis yaitu: Diduga kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor desa kecamatan Tommo kabupaten Mamuju.

METODOLOGI

Untuk menjawab hipotesis yaitu diduga kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor desa di kecamatan Tommo kabupaten Mamuju, maka digunakan analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan program SPSS versi 23.0.

Analisis regresi linear sederhana adalah metode pendekatan yang untuk menguji ada tidaknya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pegawai pada kantor desa di kecamatan Tommo kabupaten Mamuju.

Rumus yang digunakan adalah:

$$Y=a+bX$$

dimana:

Y = Variabel dependen (kinerja)

X = Variabel independen (kepemimpinan)

a = constanta

b = koefisien regresi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel penelitian ini terdiri dari dua, yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel bebas berupa kepemimpinan, sedangkan variabel terikat adalah kinerja pegawai. Keseluruhan variabel akan dibahas pada bagian dibawah ini.

1. Kepemimpinan (X)

Dalam variabel kepemimpinan ini, ada lima (5) kuesioner yang dimasukkan, yang meliputi kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan dan kemampuan mengendalikan emosional.

Dari kelima indikator tersebut, akan dirangkum secara umum bagaimana tanggapan responden terhadap kepemimpinan. Nilai rata-rata tersebut berasal dari perolehan rata-rata kepemimpinan (lihat rata-rata kepemimpinan pada lampiran) yang kemudian diberi skor lima, yaitu 1 = sangat tidak setuju; 2 = tidak setuju; 3 = kurang setuju; 4 = setuju; dan 5 = sangat setuju.

Tabel 1. Frekuensi Kepemimpinan (X)

Item		Keterangan					Mean
		SS	S	KS	TS	STS	
X 1. Pimpinan melibatkan para pegawai dalam setiap pengambilan keputusan	Frequency	64	16	0	0	0	4,80
	Percent (%)	80,0%	20,0%	0	0	0	
X 2. Pimpinan selalu berusaha mendorong bawahannya untuk meningkatkan kemampuannya	Frequency	76	3	1	0	0	4,94
	Percent (%)	95,0%	3,8%	1,3%	0	0	
X 3. Pimpinan selalu mendiskusikan dengan bawahan terkait dengan pekerjaan yang dilaksanakan	Frequency	67	13	0	0	0	4,84
	Percent (%)	83,8%	16,3%	0	0	0	
X. 4 pimpinan menginstruksikan secara spesifik kegiatan kerja kepada bawahannya	Frequency	72	7	1	0	0	4,89
	Percent (%)	90,0%	8,8%	1,3%	0	0	
X. 5 Pimpinan selalu berlaku adil kepada bawahannya dan tidak membedakannya	Frequency	72	6	2	0	0	4,88
	Percent (%)	90,0%	7,5%	2,5%	0	0	
LEADERSHIP							4,87

Dari tabel diatas terlihat bahwa persepsi pegawai terhadap setiap indikator variabel kepemimpinan yang paling dominan yang memilih sangat setuju yaitu pernyataan kedua yakni pimpinan selalu berusaha mendorong bawahannya untuk meningkatkan kemampuannya, sedangkan yang memilih setuju indikator yang paling dominan yaitu pernyataan pertama, pimpinan melibatkan para pegawai dalam setiap pengambilan keputusan. Adapun pernyataan kedua, keempat dan yaitu pimpinan selalu berusaha mendorong bawahannya untuk meningkatkan kemampuannya, pimpinan menginstruksikan secara spesifik kegiatan kerja kepada bawahannya dan pimpinan selalu berlaku adil kepada bawahannya dan tidak membedakannya, dimana yang paling dominan memilih kurang setuju yaitu pernyataan kelima. Nilai rata-rata keseluruhan variabel X yaitu 4,87.

2. Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 2. Frekuensi Kinerja (Y)

Item		Keterangan					Mean
		SS	S	KS	TS	STS	
Y 1. Kualitas hasil pekerjaan yang diselesaikan sudah sesuai dengan standar yang ada	Frequency	65	15	0	0	0	4,81
	Percent (%)	81,3%	18,8%	0	0	0	
Y 2. Semua pekerjaan yang diselesaikan sudah sesuai dengan target yang ditentukan	Frequency	78	2	0	0	0	4,98
	Percent (%)	97,5%	2,5%	0	0	0	
Y 3. Mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja	Frequency	69	11	0	0	0	4,86
	Percent (%)	86,3%	13,8%	0	0	0	
Y. 4 Memiliki sikap kerja sama yang baik dalam melakukan pekerjaan	Frequency	74	6	0	0	0	4,93
	Percent (%)	92,5%	7,5%	0	0	0	
Y. 5 Menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan	Frequency	76	4	0	0	0	4,95
	Percent (%)	95,0%	5,0%	0	0	0	
PERFORMANCE							4,90

Dari tabel diatas terlihat bahwa persepsi pegawai terhadap setiap indikator variabel kinerja yang paling dominan yang memilih sangat setuju yaitu pernyataan kedua yakni semua pekerjaan yang diselesaikan sudah sesuai dengan target yang ditentukan, sedangkan yang memilih setuju indikator yang paling dominan yaitu pernyataan pertama, kualitas hasil pekerjaan yang diselesaikan sudah sesuai dengan standar yang ada. Nilai rata-rata keseluruhan variabel Y yaitu 4,90.

KESIMPULAN

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan hasil pengujian dengan memakai metode analisis regresi sederhana, bisa disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan dan kinerja pegawai di kantor desa di kecamatan Tommo, kabupaten Mamuju. Hal ini menandakan bahwa kepemimpinan memiliki potensi untuk memajukan kinerja pegawai.

Dalam konteks ini, semakin baik pelaksanaan kepemimpinan, semakin baik pula kinerja pegawai. Sebaliknya, jika kepemimpinan dijalankan dengan kurang efektif, hal ini dapat berdampak negatif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, penting bagi organisasi atau kantor desa di kecamatan Tommo untuk memperhatikan dan meningkatkan aspek kepemimpinan agar dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adair, J. (2008). *Kepemimpinan yang memotivasi*. Gramedia Pustaka Utama.
- Akbar, N. (2017). *Tipe dan Gaya Kepemimpinan Pendidikan dan Dakwah*. Jurnal Ilmu dan Teknik, Vol.05. No.09, 41-62.
- Bintoro dan Darmayanto (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Dewi, D. S. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Riau Pos Intermedia di Kota Pekanbaru*. Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review, 12(2), 149-161.
- Jamaludin, A. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta*. JABE (Journal of Applied Business and Economic), 3(3), 161-169.
- Kartono dan Kartini, (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Kasmir, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.)* PT Raja Grafindo.
- Khoiri, M., & Oktavia, N. R. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawas Pemilu Kota Administrasi Jakarta Selatan*. Jurnal Ilmiah Mimbar Demokrasi, 19(01), 80-98.
- Malayu S.P Hasibuan.(2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Edisi Revisi)*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson, (2016). *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta.
- Maulana, F. A. (2020). *Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ink Clinique Surabaya (Doctoral Dissertation, Stie Mahardhika Surabaya)*.

- Priansa, D. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: CV PUSTAKA SETIA.
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kekaryawan dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Purba, S. U. B. 2015. *Tugas dan fungsi kepala desa beserta perangkat desa dalam meningkatkan kinerja pada kantor desa Namo Bintang Kecamatan Pancur Batu Kabupaten Deli Serdang*.
- Putra, N. P., & Suprapti, R. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas PUPR Kabupaten Pesawaran*. *Jurnal Relevansi: Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 39-44.
- Rivai, Veithzal. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi ketiga*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada Anggraini, I.
- Rivai, Veithzal (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 505-515.
- Robbins, Stephen, P. & Timothy, A. J. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Salusu, J, (2006). *Pengambilan Keputusan Stratejik Untuk Organisasi Politik dan Organisasi Non Profit*, Grasindo Jakarta.
- Sinambela, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Suparyadi, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Jakarta: Andi.
- Susilo Martoyo (2008:147). *Pengetahuan Dasar Manajemen Dan Kepemimpinan*, BPFE-Yogyakarta.
- Sutarto Wijono, 2018. *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tampubolon, E. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Medan*.
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan dalam manajemen*. Jakarta Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, A., & Suhermin, S. (2021). *Pengaruh kepuasan kerja, komitmen kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan*. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(5).
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi ke-6. Raja Grafindo Persada. Jakarta.