

PENGARUH PERILAKU KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TATA KOTA DAN PERUMAHAN KOTA KENDARI

Oleh :
Supriyatin Syahir

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada dinas Tata Kota dan Perumahan kota Kendari. Pengambilan sampel penelitian menggunakan metode sensus, dengan cara menyebarkan kuesioner kepada seluruh pegawai Dinas Tata Kota dan Perumahan Kota Kendari yaitu sebanyak 68 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah SPSS.

Berdasarkan uji T, menunjukkan bahwa variabel perilaku kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Analisis koefisien determinasi didapat nilai Adjusted R² sebesar 76,70 %, sedangkan sisanya sebesar 23,30 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata kunci : Perilaku Kepemimpinan, Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam era globalisasi sangat menentukan keberhasilan dalam mewujudkan tujuan organisasi, maka pengelolaan SDM menjadi hal yang begitu penting dalam mencapai peningkatan Kinerja SDM. Organisasi-organisasi menghadapi tantangan untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki keahlian khusus sehingga mampu bersaing dengan negara yang sudah maju. Hal ini merupakan suatu tantangan bagi pelaksanaan pembangunan Bangsa Indonesia. Dengan demikian SDM merupakan aset yang strategis dalam suatu organisasi yang artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam mencapai visi suatu organisasi. Oleh karena itu, perlu adanya Manajemen Sumber Daya Manusia sehingga terbentuk Sumber Daya Manusia yang berkualitas. SDM meliputi semua orang yang berstatus sebagai anggota dalam organisasi.

Berdasarkan penelusuran, salah satu instansi yaitu Dinas Tata Kota dan Perumahan Kota Kendari ditemukan suatu fenomena kinerja yang belum sesuai harapan. Hal ini disebabkan karena rendahnya hasil kerja pegawai yang ditandai adanya persoalan internal, yaitu pimpinan kadang mengambil keputusan sendiri tanpa meminta saran atau masukan dari para pegawai sehingga hasilnya kurang maksimal dan tidak sesuai apa yang diharapkan, serta kurangnya penghargaan dari pimpinan atas kinerja pegawai. Akibatnya para pegawai merasa baik atau tidaknya kinerja yang dihasilkan tetap sama, sehingga dapat dipastikan tidak tercapainya visi dan misi serta tujuan daripada organisasi.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tata Kota dan Perumahan Kota Kendari.

2. TINJAUAN PUSTAKA

a. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2002:10) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan, peranan dan tenaga kerja agar efektif dan efisien, serta membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Menurut Harris (2000: 101) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia: "*Human Resource Management (HRM) as programs, policies, and practices for managing an organization's workforce.* (Manajemen Sumberdaya Manusia adalah suatu program, kebijaksanaan dan pelaksanaan untuk mengelola suatu kekuatan kerja organisasi)".

b. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu topik yang sangat menarik dalam dunia industri dan organisasi. Apalagi ditengah perubahan lingkungan organisasi yang semakin dibutuhkan (Bennis, 2000: 121). Kepemimpinan dalam organisasi bertujuan untuk melakukan perubahan secara konstruktif dengan menetapkan arah dan pengembangan visi masa depan dan penerapan strategi untuk melakukan perubahan yang diinginkan dalam mencapai visi organisasi.

c. Perilaku Kepemimpinan

Menurut *handbook of leadership*, perilaku kepemimpinan adalah suatu interaksi antara anggota suatu kelompok. Pemimpin merupakan

agen perubahan, orang yang perilakunya akan lebih mempengaruhi orang lain dari pada perilaku orang lain yang mempengaruhi mereka. Terry dalam Hidayat (2012: 23) mengatakan, perilaku kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang untuk mencapai tujuan kelompok secara sukarela. Koontz dan O'Donnel (1981) dalam Hidayat (2012: 23) juga menyatakan bahwa, perilaku kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi orang-orang untuk ikut dalam pencapaian tujuan bersama. Karena pemimpin selalu berhubungan dengan bawahannya, maka bawahan sangat memperhatikan bagaimana pemimpin memperhatikan mereka. Sedangkan menurut Miswan (2012:6), Perilaku kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan yang fokusnya tidak pada sifat-sifat atau karakteristik pemimpin tetapi pada tindakan interaksi terhadap orang-orang yang ada disekitar kerjanya dan pada sekelompok orang/bawahan.

Untuk itu setiap pemimpin harus mampu menganalisis situasi sosial kelompok atau organisasinya yang dapat dimanfaatkan dalam mewujudkan fungsi perilaku kepemimpinan dengan kerjasama dan bantuan orang-orang yang dipimpinnya. Fungsi perilaku kepemimpinan menurut Hill dan Caroll (1997) dalam Hidayat (2012: 24) memiliki 2 (dua) dimensi yaitu:

1. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan untuk mengarahkan (*direction*) dalam tindakan atau aktivitas pemimpin, yang terlihat pada tanggapan orang-orang yang dipimpinnya.
2. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (*support*) atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok organisasi, yang dijabarkan dan dimanifestasikan melalui keputusan-keputusan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan pemimpin.

d. Kinerja Pegawai

Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen: Kuantitas dari hasil, Kualitas dari hasil, Ketepatan waktu dari hasil, Kehadiran dan Kemampuan bekerja sama (Robert L. Malthis dan John H. Jackson, 2009 : 378).

Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu Hasibuan (2003) dalam Dirgama (2014: 9). Menurut Veizal Rivai (2004) dalam Dirgama (2014: 9) mengemukakan kinerja adalah :“

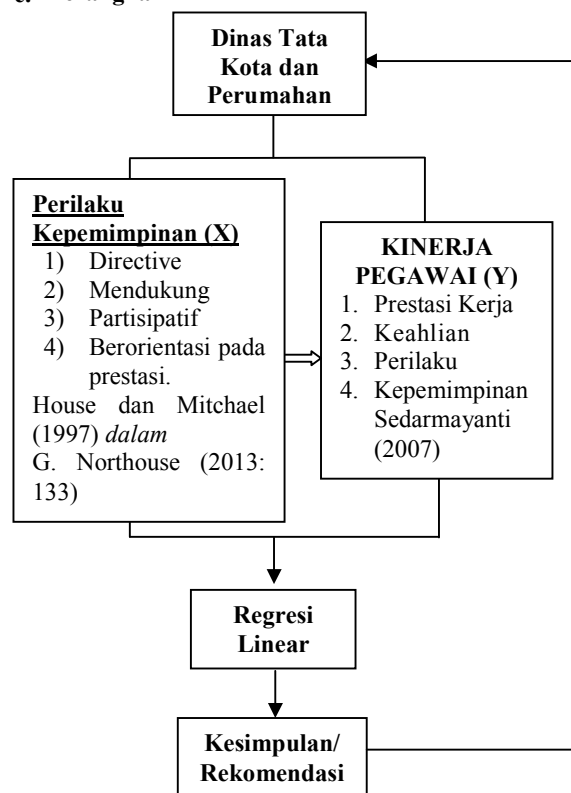
merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.

Sedarmayanti (2007), menyatakan bahwa instrumen pengukuran kinerja merupakan alat yang dipakai dalam mengukur kinerja individu seorang pegawai yang meliputi:

1. Prestasi Kerja, hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.
2. Keahlian, tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk kerjasama, komunikasi, insentif, dan lain-lain.
3. Perilaku, sikap dan tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku disini juga mencakup kejujuran, tanggung jawab dan disiplin.

Kepemimpinan, merupakan aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat, termasuk pengambilan keputusan, dan penentuan prioritas.

e. Kerangka Pikir



3. METODOLOGI PENELITIAN

a. Obyek Penelitian

Objek penelitian adalah hubungan perilaku pimpinan dengan kinerja pegawai pada Dinas Tata Kota dan Perumahan Kota Kendari. Adapun lokasi penelitian yang penulis lakukan adalah pegawai Dinas Tata Kota dan Perumahan Kota Kendari.

b. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Tata Kota dan Perumahan Kota Kendari. Berdasarkan data dari Dinas Tata Kota dan Perumahan Kota Kendari yaitu sebanyak 68 orang (Sumber: Kepegawaian Dinas Tata Kota dan Perumahan Kota Kendari, 2015). Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah sampling jenuh. Yaitu teknik penentuan sampel bial semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam hal ini adalah pegawai yang sudah berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS).

c. Jenis Data

1. Data Kuantitatif, data yang dinyatakan dalam bentuk skala numerik atau angka-angka dan data-data jumlah pegawai.
2. Data Kualitatif, adalah data yang bersifat deskriptif mengenai perilaku kepemimpinan dan kinerja pegawai.

d. Sumber Data

1. Data primer, Sumber data primer dikumpulkan melalui survei dengan cara membagikan kuisisioner kepada responden untuk diisi dan melakukan wawancara.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari berbagai bahan referensi, data internal kantor, jurnal-jurnal dan buku-buku yang berkaitan dengan obyek penelitian.

e. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara :

1. Observasi, dilakukan dengan mendatangi pegawai Dinas Tata Kota dan Perumahan Kota Kendari, dengan tujuan untuk memperoleh gambaran secara umum mengenai penilaian terhadap perilaku kepemimpinan dan kinerja pegawai.
2. Wawancara, dilakukan dengan melakukan tanya jawab langsung dengan responden pegawai Dinas Tata Kota dan Perumahan Kota Kendari dengan harapan untuk mendapatkan informasi tambahan untuk kelengkapan data yang diperoleh melalui kuesioner.
3. Kuesioner, dilakukan dengan mengajukan daftar pernyataan kepada responden pegawai

Dinas Tata Kota dan Perumahan Kota Kendari untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan dalam menjawab permasalahan penelitian.

f. Teknik Analisis Data

Sesuai dengan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan landasan teori yang digunakan serta hipotesis yang diajukan, maka model yang digunakan dalam menganalisis data adalah berbentuk regresi linier sederhana. Tujuan menggunakan analisis ini untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya, dalam hal ini meliputi variabel perilaku kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja pegawai. Adapun model regresi linier sederhana yang digunakan sebagai berikut (Supranto, 2004) :

$$Y = a + bX + \varepsilon$$

Dimana :

Y	: Kinerja Pegawai
X	: Perilaku Kepemimpinan
a	: Konstanta
b	: Koefisien variabel
ε	: standar <i>error</i>

g. Uji t

Uji koefisien regresi parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas (*dependent variabel*). Untuk mengetahui apakah hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima atau sebaliknya diuji dengan membandingkan nilai t. Bilamana nilai t hitung > t-tabel, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Sebaliknya, jika nilai t-hitung < t-tabel, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak (Setiaji, 2004).

Pengujian hipotesis dapat pula dilakukan dengan membandingkan antara nilai signifikan (t) dengan nilai *Level of Significant (LOS)* sebesar 0,05. Jika nilai signifikan (t) lebih kecil dari nilai LOS = 0,05, maka hipotesis dalam penelitian ini diterima, begitu pula sebaliknya.

h. Koefisien determinasi (R^2)

Uji ketepatan perkiraan (R^2) dilakukan untuk mendeteksi ketepatan yang paling baik dalam analisis regresi. Uji ini dengan membandingkan besarnya nilai koefisien determinasi R^2 , jika nilai R^2 semakin besar atau mendekati 1 (satu) maka model semakin tepat (Setiaji, 2004).

4. ANALISA DAN PEMBAHASAN

a. Karakteristik Responden

Karakteristik responden adalah gambaran yang berkaitan dengan identitas responden yang memberikan tanggapan terhadap variabel penelitian yang dituangkan dalam kuesioner penelitian ini. Adapun identitas responden tersebut meliputi: jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian dengan metode kuesioner diperoleh klasifikasi responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 1. berikut ini :

Tabel 1. Deskripsi Jenis Kelamin Responden

NO	JENIS KELAMIN	FREKUENSI	%
1	Laki – laki	43	63,24
2	Perempuan	25	36,76
Jumlah		68	100,00

Sumber : Data Primer diolah 2015

Tabel 1. menunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki lebih banyak yaitu 43 responden (63,24%), dibandingkan dengan responden perempuan sebanyak 25 responden (36,76%). Dari hasil tersebut menunjukkan pegawai yang bekerja pada Dinas Tata Kota dan Perumahan Kota Kendari di dominasi oleh laki-laki.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2. berikut ini:

Tabel 2. Deskripsi Usia Responden

NO	USIA	FREKUENSI	%
1	≥ 51 Tahun	4	5,88
2	41-50 tahun	16	23,53
3	31-40 tahun	40	58,82
4	≤ 30 Tahun	8	11,76
Total		68	100,00

Sumber : Data Primer yang diolah, 2015

Tabel 2. tersebut menunjukkan bahwa pegawai Dinas Tata Kota dan Perumahan Kota Kendari terbanyak berusia antara 31 – 40 tahun yaitu sebanyak 40 responden (58,82%), kemudian diikuti dengan pegawai yang berusia 41 -50 tahun sebanyak 16 responden (23,53%), usia 30 tahun ke bawah

sebanyak 8 responden (11,76%) sedangkan yang berusia diatas 51 tahun adalah sebanyak 4 responden (5,88%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Tata Kota dan Perumahan Kota Kendari masih berada pada usia produktif, sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dengan efektif.

d. Deskripsi Responden Menurut Pendidikan

Pengelompokkan responden menurut pendidikan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Deskripsi Pendidikan Responden

NO	PENDIDIKAN	FREKUENSI	%
1	SLTA	6	8,82
2	Diploma	4	5,88
3	S1	43	63,24
4	S2	15	22,06
Total		68	100,00

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Pada tabel 3. di atas dapat diketahui bahwa dari seluruh responden mayoritas adalah yang berpendidikan sarjana yaitu sebanyak 43 responden (63,24%), kemudian diikuti pegawai yang berpendidikan magister sebanyak 15 responden (22,06%), berpendidikan SLTA sebanyak 6 responden (8,82), dan berpendidikan diploma sebanyak 4 responden (5,88%). Keadaan ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai pada Dinas Tata Kota dan Perumahan Kota Kendari sudah memiliki tingkat pendidikan formal yang tinggi. Namun demikian, masih ada pegawai yang memiliki tingkat pendidikan diploma dan SLTA sehingga perlu terus dikembangkan pengetahuannya melalui program atau izin belajar untuk melanjutkan pendidikan pada tingkat yang lebih tinggi.

e. Deskripsi Responden Menurut Masa Kerja

Pengelompokkan responden menurut masa kerja pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Deskripsi Masa Kerja Responden

NO	MASA KERJA	FREKUENSI	%
1	≤ 5Tahun	12	17,65
2	6-10 Tahun	32	47,06
3	11-15 Tahun	15	22,06
4	16-20 Tahun	8	11,76
5	≥ 20 Tahun	1	1,47
Total		68	100,00

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4. dapat diketahui bahwa mayoritas pegawai yang bekerja pada kantor Dinas Tata Kota

dan Perumahan Kota Kendari telah memiliki masa kerja antara 6-10 tahun sebanyak 32 responden (47,06%). Menyusul pegawai yang masa kerjanya 11-15 tahun sebanyak 15 responden (22,06%), kemudian pegawai yang memiliki masa kerja ≤ 5 tahun sebanyak 12 responden (17,65%), masa kerja 16-20 tahun sebanyak 8 responden (11,76%), dan di atas 20 tahun sebanyak 1 responden (1,47%). Dengan demikian menggambarkan bahwa para pegawai sudah memiliki masa kerja yang sudah cukup lama, ini menunjukan pegawai Dinas Tata Kota dan Perumahan Kota Kendari cukup berpengalaman dalam melakukan tugas dan kewajibannya sehingga dapat mempengaruhi kinerja organisasi.

f. Deskripsi Variabel

Statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap masing-masing indikator dari variable, dengan mendeskripsikan data melalui tabel distribusi frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan yang diajukan. Mengetahui penilaian responden baik atau tidak digunakan rata-rata skor yang dibagi menjadi empat klasifikasi dari skala 1 (yang terendah) sampai skala 5 (yang tertinggi) (Umar, 2005: 137), yang dihitung dengan rumus :

$$Rs = \frac{m(n-1)}{m.n}$$

Keterangan:

Rs = Kriteria Rentang

m = Jumlah Responden

n = Jumlah skala

$$Rs = \frac{68(5-1)}{68 \times 5} = 0,8$$

Dengan demikian, klasifikasi penilaian terhadap variabel penelitian secara menyeluruh akan dilihat dari rata-rata skor dengan kriteria sebagai berikut:

Kriteria Penilaian
1,00 – 1,80 = sangat tidak baik/sangat rendah
1,81 – 2,60 = tidak baik/rendah
2,61 – 3,40 = cukup baik
3,41 – 4,20 = baik/tinggi
4,21 – 5,00 = sangat baik/sangat tinggi

Statistik deskriptif dari persepsi alternatif jawaban responden digunakan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap alternatif jawaban masing-masing variabel dan indikator. Untuk mengetahui penilaian responden baik atau tidak baik digunakan rata-rata skor dari skala 5 (Sangat setuju), 4 (Setuju), 3 (Cukup Setuju), 2 (Tidak setuju), sampai dengan 1 (Sangat Tidak setuju). Hasil dari distribusi frekuensi jawaban responden masing-masing variabel dapat dilihat sebagai berikut ini:

g. Deskripsi Perilaku Kepemimpinan

Variabel perilaku kepemimpinan diukur melalui 4 (empat) Indikator yaitu : 1) kepemimpinan yang directive, 2) kepemimpinan yang mendukung, 3) kepemimpinan yang partisipatif, dan 4) kepemimpinan berorientasi pada prestasi. Adapun hasil perhitungan nilai skoring variabel perilaku kepemimpinan dapat dilihat dalam Tabel 5. di bawah ini.

Tabel 5. Persepsi Responden Berdasarkan Penilaian Terhadap Variabel Perilaku Kepemimpinan

No	Indikator	Rata-rata Jawaban Responden	Kriteria
1	Kepemimpinan yang Directive Tugas yang diberikan selalu dibarengi dengan prosedur pelaksanaan yang jelas.	3,78	Baik
2	Tugas yang diberikan selalu dibarengi dengan batas waktu penyelesaian yang jelas.	3,88	Baik
3	Bimbingan/pengarahan pimpinan dalam pelaksanaan tugas sudah sangat memadai.	3,69	Baik
4	Kepemimpinan yang Mendukung Bersikap ramah dan mudah ditemui.	3,66	Baik
5	Memperlakukan semua pegawai sama	3,62	Baik
6	Memenuhi kesejahteraan dan kebutuhan pegawainnya	3,62	Baik
7	Kepemimpinan Partisipatif Melibatkan dan memperhatikan setiap pendapat/saran dari para pegawai.	3,62	Baik
8	Kepemimpinan Berorientasi pada Prestasi Mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih banyak dari biasanya	3,74	Baik
	Total	3,70	Baik

Sumber : Data primer yang diolah, Tahun 2015

Dari tabel 5. di atas menunjukkan bahwa penilaian rata-rata terhadap variabel perilaku kepemimpinan adalah sebesar 3,70. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap variabel kinerja pegawai adalah baik (3,41–4,20). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara umum ada penilaian yang

baik dari responden terhadap variabel perilaku kepemimpinan.

h. Deskripsi Kinerja Pegawai

Variabel kinerja pegawai diukur melalui 4 (empat) indikator, yaitu prestasi kerja, keahlian, perilaku; dan kepemimpinan. Adapun hasil perhitungan nilai skoring variabel kinerja pegawai dapat dilihat dalam Tabel 6. di bawah ini.

Tabel 6. Persepsi Responden Berdasarkan Penilaian Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

No	Indikator	Rata-rata Jawaban Responden	Kriteria
1	Prestasi Kerja Hasil kerja sudah sesuai dengan standar kualitas kerja yang dibebankan.	3,76	Baik
2	Hasil kerja sesuai dengan standar kuantitas kerja yang dibebankan.	3,79	Baik
3	Keahlian Bekerjasama dalam tim untuk menyelesaikan pekerjaan.	3,84	Baik
4	Menjalin komunikasi yang baik dengan rekan pegawai lain	3,90	Baik
5	Perilaku Mengutamakan kejujuran dalam bekerja.	4,16	Baik
6	Menyelesaikan tugas dan memenuhi tanggung jawab sesuai dengan batas waktu yang ditentukan.	3,93	Baik
7	Kepemimpinan Mengkoordinasikan pekerjaan dengan cepat dan tepat dalam tim.	3,88	Baik
8	Memprioritaskan pekerjaan sesuai tahapan waktu yang sudah ditetapkan	3,91	Baik
	Total	3,90	Baik

Sumber : Data primer yang diolah, Tahun 2015

Dari tabel 6. di atas menunjukkan bahwa penilaian rata-rata terhadap variabel kinerja pegawai adalah sebesar 3,90. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap variabel kinerja pegawai adalah baik/tinggi (3,41–4,20). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara umum ada penilaian yang baik dari responden terhadap variabel perilaku kepemimpinan.

i. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Hasil analisis regresi linear sederhana antara perilaku kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, disajikan pada tabel 7. berikut :

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Variabel	Unstandardized		Standardized	T hitung	Hasil Signifikansi
	Beta	Stand. err			
Konstanta	0,736	0,220		3,354	0,001
Perilaku kepemimpinan	0,854	0,058	0,876	14,72	0,000
R			= 0,876		
Koefisien Determinasi (R ²)			= 0,767		
T _{tabel}			= 1,996		

Sumber : Lampiran 4 (Data primer yang diolah SPSS 19, Tahun 2015)

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,876 X_1 + e$$

Hasil persamaan regresi linear sederhana tersebut di atas memberikan pengertian bahwa perilaku kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. β_1 (nilai koefisien regresi X) sebesar 0,876, bertanda positif mempunyai arti bahwa jika perilaku kepemimpinan lebih ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,876 yang menunjukkan derajat hubungan yang kuat antara variabel perilaku kepemimpinan dan variabel kinerja pegawai.

j. Pengujian Hipotesis

• Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah variable perilaku kepemimpinan yang diteliti mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Tata Kota dan Perumahan Kota Kendari. Hasil uji t pada tingkat signifikan 0,05 dengan df = 66 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 14,726. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa nilai t_{hitung} > t_{tabel} yaitu 14,726 > 1,996 atau dengan nilai probabilitas 0,00 < 0,05. Dari hasil uji t ini secara statistik menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tata Kota dan Perumahan Kota Kendari.

- **Koefisien Determinasi (R^2)**

Nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan oleh nilai *R Square*. Berdasarkan output diperoleh angka *R Square* sebesar 0,767 atau 76,70%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen yaitu perilaku kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 76,70% atau pengaruh variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan sebesar 76,70% pengaruh variabel dependen. Sedangkan sisanya sebesar 23,30% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati seperti motivasi, komitmen kerja, kompensasi, dan disiplin kerja.

k. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara perilaku kepemimpinan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Tata Kota dan Perumahan Kota Kendari. Artinya, secara statistik dapat ditunjukkan bahwa dengan perilaku kepemimpinan yang baik maka kinerja yang dihasilkan para pegawai juga akan semakin baik.

Perilaku kepemimpinan adalah suatu interaksi antara anggota suatu kelompok. Perilaku kepemimpinan merupakan suatu sikap atau upaya pemimpin dalam mempengaruhi para pegawai untuk ikut dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam penelitian ini, perilaku kepemimpinan diukur dengan menggunakan 4 (empat) dimensi yaitu kepemimpinan yang directive, kepemimpinan yang mendukung, kepemimpinan yang partisipatif, dan kepemimpinan berorientasi pada prestasi.

Kepemimpinan yang directive yaitu pemimpin yang memberi bawahan instruksi tentang tugas mereka, termasuk apa yang diharapkan dari mereka, bagaimana melaksanakan itu, dan tenggang waktu untuk menyelesaikan hal itu. Pada penelitian di kantor Dinas Tata Kota dan Perumahan Kota Kendari memiliki kecenderungan bahwa pimpinan selalu memberikan pengarahan yang jelas kepada pegawainya dalam bekerja, sehingga para pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik, tepat waktu, dan memuaskan. Dengan demikian, pemberian pengarahan/bimbingan yang baik sangat berperan penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai karena akan meningkatkan kepercayaan diri pegawai untuk menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya, sehingga memberikan dampak positif terhadap pencapaian keberhasilan instansi.

Kepemimpinan yang mendukung yaitu termasuk pemimpin yang ramah dan dapat ditemui, serta memenuhi kesejahteraan dan kebutuhan bawahan. Pemimpin yang menggunakan perilaku mendukung berusaha membuat pekerjaan menjadi menyenangkan

bagi bawahan. Selain itu, pemimpin yang mendukung memperlakukan bawahan secara setara dan menghargai status mereka. Aspek kepemimpinan yang mendukung yaitu Bersikap ramah dan mudah ditemui, memperlakukan semua pegawai sama, serta memenuhi kesejahteraan dan kebutuhan pegawainya, menjadikan para pegawai selalu merasa senang dan dihargai dalam bekerja sehingga para pegawai selalu berusaha untuk menunjukkan hasil kerja yang baik kepada pimpinan dengan harapan mendapatkan *reward* dan penilaian yang baik dari pimpinan. Dengan demikian, kepemimpinan yang mendukung sangat berperan penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai karena dengan memberikan dukungan yang sama kepada semua pegawai, menyebabkan para pegawai berusaha bekerja dengan baik sehingga akan memberikan dampak positif terhadap pencapaian keberhasilan instansi.

Kepemimpinan partisipatif yaitu pemimpin yang mengundang bawahan untuk terlibat dalam pembuatan keputusan. Pemimpin partisipatif berkonsultasi dengan bawahan, mendapatkan ide dan pendapat mereka, serta mengintegrasikan sarannya ke dalam keputusan tentang bagaimana kelompok atau organisasi akan bergerak maju. Pada penelitian di kantor Dinas Tata Kota dan Perumahan Kota Kendari memiliki kecenderungan bahwa pimpinan selalu melibatkan dan memperhatikan dengan sungguh-sungguh setiap pendapat/saran dari para pegawai yang berhubungan dengan pengambilan keputusan. Hal ini menyebabkan, para pegawai merasa bahwa mereka benar-benar sangat dibutuhkan oleh instansi sehingga para pegawai berusaha untuk selalu memberikan ide-ide yang baik agar tujuan instansi dapat tercapai. Dengan demikian, kepemimpinan partisipatif yang baik sangat berperan penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai karena para pegawai akan selalu berusaha memberikan ide-ide baru demi pencapaian keberhasilan instansi.

Kepemimpinan berorientasi pada prestasi, yaitu pemimpin yang menantang bawahan untuk melakukan pekerjaan ditingkat setinggi mungkin. Pemimpin yang berorientasi pada prestasi menunjukkan tingkat keyakinan tinggi bahwa bawahan mampu membentuk dan mencapai tujuan yang menantang. Aspek kepemimpinan berorientasi pada prestasi yaitu para pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih banyak dari biasanya dengan batas waktu yang telah ditentukan. Hal ini menandakan bahwa para pegawai mampu membentuk dan mencapai tujuan yang menantang. Dengan demikian, kepemimpinan berorientasi pada prestasi sangat berperan penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai karena dengan memberikan para pegawai pekerjaan yang lebih

banyak, menyebabkan para pegawai mampu bekerja dengan lebih cepat sehingga pencapaian keberhasilan instansi dapat lebih cepat tercapai.

Dengan menanamkan perilaku kepemimpinan dari ke 4 (empat) indikator di atas, memberikan dampak yang positif diantaranya meningkatkan prestasi kerja pegawai, keahlian bekerjasama dalam tim untuk menyelesaikan pekerjaan dan menjalin komunikasi yang baik dengan rekan pegawai lain, berperilaku baik dengan mengutamakan kejujuran dalam bekerja, menyelesaikan tugas dan memenuhi tanggung jawab sesuai dengan batas waktu yang ditentukan, serta kemampuan untuk memimpin yaitu dengan mengkoordinasikan pekerjaan dengan cepat dan tepat dalam tim, dan memprioritaskan pekerjaan sesuai tahapan waktu yang sudah ditetapkan. Artinya untuk meningkatkan kinerja pegawai maka perilaku kepemimpinan perlu ditingkatkan guna mencapai tujuan instansi tersebut. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Soetadji (2011), Hidayat dan Miswan (2012) menyimpulkan bahwa perilaku kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pemimpin yang mampu memberikan pengaruh kepada bawahan untuk melakukan tindakan yang ideal, mampu memotivasi dan memberi inspirasi agar bawahan berbuat sebaik-baiknya, menyebabkan para karyawan yang dipimpinnya berusaha mengerjakan tugas-tugasnya dengan sebaik-baiknya agar dapat mencapai tingkat kinerja yang tinggi.

KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa “perilaku kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Tata Kota dan Perumahan Kota Kendari. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan yang directive, kepemimpinan yang mendukung, kepemimpinan partisipatif, dan kepemimpinan berorientasi pada prestasi sangat erat kaitannya dalam peningkatan kinerja pegawai, dimana semakin baik perilaku kepemimpinan yang tunjukkan melalui penerapan kepemimpinan yang directive, kepemimpinan yang mendukung, kepemimpinan partisipatif, dan kepemimpinan berorientasi pada prestasi, menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai kantor Dinas Tata Kota dan Perumahan Kota Kendari yang berimplikasi terhadap peningkatan hasil kerja pegawai.”

b. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka disarankan:

1. Bagi pihak Dinas Tata Kota dan Perumahan Kota Kendari disarankan agar tetap membangun dan mempertahankan hubungan jangka panjang

yang saling menguntungkan melalui pemahaman dan pengkajian perilaku kepemimpinan yaitu melalui aspek kepemimpinan yang directive, kepemimpinan yang mendukung, kepemimpinan partisipatif, dan kepemimpinan berorientasi pada prestasi.

2. Diharapkan, bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji aspek yang serupa yaitu perilaku kepemimpinan dan kinerja karyawan diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan populasi yang berbeda atau aspek yang berbeda pada populasi yang sama agar hasil penelitian lebih variatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Garry. 2004. *Human Resource Management*. Edisi 7 Jilid I. Alih Bahasa Benyamin Molan. PT Prenhallindo. Jakarta.
- Dharma, Surya. 2005. *Manajemen Kinerja*. Penerbit: Pustaka Belajar. Jakarta.
- Dirgama, Sahlan. 2014. *Tesis Dampak Komitmen Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional Serta Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja SDM* Universitas Islam Sultan Agung. Semarang.
- Dwyer, J. 2005. *Communication in Business: Strategies and Skills*. Australia: Pearson Education.
- Effendy, Onong Uchjana. 1992. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Effendy, Onong Uchjana. 1993. *Ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi*. PT. Citra Aditya Bakti. Bandung.
- Effendy, Onong Uchjana. 1997. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Cetakan ke-Sepuluh. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Efendy, Onong Uchjana. 1997. *Dimensi-Dimensi Komunikasi*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Flippo, B. Edwin. 2003. *Manajemen Personalial*. Erlangga. Jakarta.
- Hadari Nawawi. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Harris, Michael. 2000. *Human Resource Management*. 2th Edition. The Dryden Press. USA
- Hasibuan, Malayu SP. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Khomsahrial, Romli. 2012. *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Edisi Revisi. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Mangkunegara, A.Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis L. Robert & Jacson H. John, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alih

- Bahasa Jimi Sadeli Bayu Prawira Hie, Edisi Pertama, Salemba 4, Jakarta.
- Mathis, Robert L. & John H. Jackson. (2009). *Human Resource Management*. Edisi Kesepuluh, Salemba Empat, Jakarta.
- Mulyana, Deddy. 2000. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mulyana, Deddy. 2005. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Harris, Michael. 2000. *Human Resource Management*. 2th Edition. The Dryden Press. USA.
- Prawirosentono, Suyadi, 1999, *Manajemen Sumber daya Manusia,: Kebijakan Kinerja Karyawan ; Kiat membangun Organisasi kompetitif menjelang perdagangan bebas dunia*, Edisi Pertama, BPEF, Yogyakarta.
- Pujiyanti, Isroah. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ciamis*.
- Purwaningrum, H. 2012. *Pengaruh Komunikasi Internal, Kompensasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Pada CV. Medinda Semarang*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Purba, A. dkk. 2006. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Pustaka Bangsa. Medan.
- Restu, U. R, Bagia, I W, dan Yulianthini, N.N. 2015. *Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Coca-Cola*. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen, Volume 3 Tahun 2015.
- Ruky, Achmad, S. 2002, *Sistem Manajemen Kinerja*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Penerbit Mandar Maju. Bandung.
- _____. 2007. *Sumber Daya manusia dan Produktivitas Kerja*. Penerbit Mandar Maju. Bandung.
- Setiaji, Sugiyono, Wibowo, Eri, 2004, *Statistika Penelitian dan Aplikasi dengan SPSS 10.0 For Windows*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Sihotang, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Pradnya Oaranita, Jakarta.
- Simamora, Hendry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Siswandi. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Dian Nuswantoro. Semarang.
- Sriwati Yusuf, Yayu. 2013. *Pengaruh Komunikasi dan Iklim Organisasi Terhadap Efektivitas Organisasi PT. Hadji Kalla Cabang Kendari*. UNHALU. Kendari
- Sugiyono. 2010, *Metode Penelitian*, Cetakan kedua belas Alfabeta. Bandung.
- Supranto, J. (2004). *Statistik Teori dan Aplikasi*. Erlangga, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Kencana. Jakarta.
- Syamsuddin, Hasrul. 2010. *Pengaruh Komunikasi Pimpinan dan Insentif Finansial terhadap Motivasi Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Kendari*. UNHALU. Kendari.