

PENGARUH PERAN PIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN BIRO UMUM KANTOR GUBERNUR MALUKU.

¹⁾Sarpa Salaputa, ²⁾Evandro A.W.Manuputty, ³⁾Kalsum Lussy
^{1,2,3)}Jurusan Administrasi Niagadan Politeknik Negeri Ambon
¹⁾sarpa@gmail.com, ³⁾lussycm.19@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of leaders in improving employee performance. The method uses simple linear analysis. The sample in this study amounted to 50 respondents. Data collection using a questionnaire. The results of this study indicate that 1% increase in leadership value, the employee performance will increase by 0.602. the regression coefficient is positive, so it can be said that the direction of the leadership influence (variable X) on employee performance (Variable Y) is positive. And based on the significance value obtained from the table above, it can be concluded that the leadership variable (X) on employee performance (Y).

Keywords : Leadership, Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Metode menggunakan analisis linier sederhana. Adapun Sampel dalam penelitian berjumlah 50 responden, Pengumpulan data menggunakan kuesioner.

Hasil penelitian ini menunjukkan setiap penambahan 1% nilai pimpinan maka kinerja pegawai akan bertambah 0,602. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh pimpinan (Variabel X) terhadap kinerja pegawai (Variabel Y) adalah positif. Dan berdasarkan nilai signifikan yang diperoleh dari table diatas dapat disimpulkan bahwa variable pimpinan (X) terhadap kinerja pegawai (Y) .

Kata Kunci : Pimpinan, Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuan serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada para pimpinan. Bila pimpinan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut akan mencapai sasarannya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi anggotanya atau anak buah. Jadi seorang pimpinan atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pimpinan apabila ia dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan kearah pencapaian tujuan organisasi.

Pimpinan merupakan inti dari manajemen suatu perusahaan atau suatu organisasi, demikian juga halnya dengan seluruh sumber daya atau pegawai yang ada didalamnya. Kata Pimpinan biasanya sangat berhubungan erat dengan manajer. Seorang manajer biasanya disebut dengan pimpinan yang dapat mengelola sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Namun dalam menjalankan suatu kegiatan dalam organisasi tentu saja tidak mudah, karena pada saat menjalankannya tentu saja akan mengalami rintangan maupun hambatan. Sukses tidaknya seorang pemimpin, dalam melaksanakan tugas kepimimpinannya, banyak ditentukan oleh tingkat keterampilan teknis (*technical skills*) yang dimilikinya dan keahliannya.

Menurut Hasibuan Melayu, 2012 pimpinan adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepimimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta tanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Sementara menurut Kartono Kartini, 2010 Pimpinan adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan dan kelebihan disatu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.

Salah satu sasaran penting dalam rangka manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah terciptanya kepuasan kerja setiap anggota karyawan yang bersangkutan yang lebih lanjut akan meningkatkan prestasi kerjanya. Agar karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien, seorang pimpinan mempunyai kekuasaan dan gaya pimpinan yang berbeda beda agar dapat meningkatkan kinerja serta gairah kerja karyawan, seorang pimpinan harus memberikan motivasi atas pekerjaan yang dilaksanakan karyawan yang nantinya diharapkan supaya para karyawan lebih giat, bersemangat dan menjiwai pekerjaannya, maka peranan pimpinan dalam mempertahankan karyawannya untuk bersemangat bekerja sangat dibutuhkan, salah satunya dalam meningkatkan motivasi.

Kantor Gubernur Maluku merupakan salah satu kantor pemerintahan di , BagianBiro Umum yang merupakan salah satu diantara banyaknya bidang pada kantor tersebut yang memiliki peran penting.

Permasalahan yang sering terjadi pada kantor Gubernur Maluku adalah kurang adanya perhatian dari pimpinan pada bawahan. Pimpinan kurang memberikan instruksi yang jelas apabila bawahan bekerja tidak sesuai. Pimpinan juga Kurang memberikan pujian dan penghargaan kepada pegawai yang bekerja sangat baik. Terkadang dalam pengambilan keputusan pimpinan jarang melibatkan bawahan, harusnya ada bawahan yang akan memberikan masukan/ ide-ide, serta gagasan, akan tetapi pimpinan tidak mau mendengarkan.

Selain itu, kurangnya pengawasan pimpinan terhadap pegawai dalam bekerja sehingga tidak ada kekompakan antara sesama pegawai.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Dessler Gary (2010:4) Mendefenisikan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan pegawai atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan pegawai atau rekrutmen, penyaringan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja pegawai. Hasibuan Melayu (2012) mendefenisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Dari penjabaran diatas maka disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu yang mengatur dalam proses antara sumber daya alam dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan tertentu dengan menggunakan orang lain, cepat dan tepat.

Peranan Manajemen Sumber Daya manusia

Manajemen sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting antara lain mengatur dan menetapkan program kerja pegawai yang mencakup beberapa aspek antara lain, menetapkan kuantitas dan kualitas serta menetapkan tenaga kerja agar kegiatan bisa efektif dan efisien sesuai dengan tujuan perusahaan/organisasi yang sudah dibuat dalam perencanaan kerja atau program kerja.

Menurut Thoha (2010:12-19) mengemukakan tentang peran setiap pemimpin dimanapun letak hirarkinya yang dijabarkan dalam 3 peran utama. Kemudian dijabarkan dengan lebih rinci dalam 10 peranan. Peran-peran tersebut antara lain :

1. Peranan Hubungan Antarpribadi (interpersonal Role) Gambaran yang dihubungkan dengan peran ini yaitu status dan otoritas pemimpin, dan hal-hal yang bertautan dengan hubungan antar pribadi. Aktivitas-aktivitas yang digunakan dalam peranan ini antara lain kegiatan-kegiatan seremonial

sehubungan dengan jabatan yang melekat pada Pimpinan. Karena pimpinan memiliki jabatan yang tinggi, maka eksesnya pimpinan tersebut harus selalu mengadakan kontak tertentu pada pihak-pihak luar. Peran ini dibagi atas tiga peranan oleh Mintzberg sebagai perincian lebih lanjut dari peranan antar pribadi ini.

- a) Peranan sebagai tokoh (figurehead role),
 - b) Peranan sebagai pimpinan (leader role),
 - c) Peranan sebagai penghubung (liaison role),
2. Peranan yang berhubungan dengan informasi (informational role) Pimpinan melakukan hubungan-hubungan ke luar untuk mendapatkan informasi dari luar organisasinya. Informasi didapatkan dan dikumpulkan oleh pimpinan perusahaan yang kemudian di bagikan kepada karyawannya. Menjadikan pimpinan sebagai pusat informasi bagi organisasinya.
 - a) Peranan sebagai pemonitor (Monitor role),
 - b) Peranan sebagai pembagi informasi (disseminator role),
 - c) Peranan Sebagai juru bicara (spokesman),
 3. Peranan pengambilan keputusan (decisional role)

Menurut Sarbin dan Allen (Thoha, 2009), merumuskan “peranan sebagai suatu rangkaian perilaku yang teratur, yang ditimbulkan karena suatu jabatan tertentu, atau karena adanya suatu yang mudah dikenal”.

Pimpinan merupakan aspek penting bagi seorang pimpinan, karena seorang pimpinan harus sebagai organisatoris kelompoknya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karena pimpinan sebagai bagian dari kegiatan manajer yang menjadi sarana mempengaruhi tingkahlaku orang-perseorangan dan kelompok agar mengarah pada hasil yang diharapkan dan manajemen, maka seorang pimpinan harus memfasilitasi anggota kelompoknya untuk pencapaian tujuan bersama.

Seorang bawahan mau bekerja sepenuh hati apabila pimpinan perusahaan dapat memberikan motivasi atau daya rangsang yang benar-benar sesuai. Mereka akanbekerja dengan giat apabila ada dorongan seperti perhatian yang baik dan pimpinan perusahaan terhadap kebutuhan dan keinginan mereka, yang semua itu tergantung pada tinggi atau rendahnya taraf dan realisasi tujuan perusahaan yang bersangkutan, sehingga masing-masing individu lebih giat dalam melakukan kegiatannya.

Beberapa teori tentang pimpinan menurut George R. Terry (Badeni, 2014:142) mengemukakan sejumlah teori pimpinan, di antaranya :

1. Teori Otokratis

Pimpinan menurut teori ini didasarkan atas perintah-perintah, paksaan, dan tindakan-tindakan yang arbiter (sebagai wasit). Ia melakukan pengawasan yang ketat agar semua pekerjaan berlangsung secara efisien. Kepimimpinannya berorientasi pada struktur organisasi dan tugas-tugas. Pimpinan tersebut pada dasarnya selalu mau berperan sebagai pemain orkestunggal dan berambisi untuk merajai situasi. Oleh karena itu dia disebut sebagai otokrat keras.

2. Teori Psikologis

Teori ini menyatakan bahwa fungsi seorang pimpinan adalah memunculkan dan mengembangkan sistem motivasi terbaik, untuk merangsang kesediaan bekerja dari para pengikut dan anak buah. Pimpinan merangsang bawahan agar mereka mau bekerja guna mencapai sasaran-sasaran organisatoris maupun untuk memenuhi tujuan-tujuan pribadi. Teori Sosiologis

Pimpinan dianggap sebagai usaha-usaha untuk melancarkan antar relasi dalam organisasi, dan sebagai usaha untuk menyelesaikan setiap konflik organisatoris antara para pengikutnya, agar tercapai kerja sama yang baik. Pimpinan menetapkan tujuan-tujuan, dengan menyertakan para pengikut dalam pengambilan keputusan terakhir.

3. Teori “Laissez Faire”

Pimpinan ini ditampilkan oleh seorang tokoh “ketua dewan” yang sebenarnya tidak becus mengurus dan dia menyerahkan semua tanggung jawab serta pekerjaan kepada bawahan atau kepada semua anggotanya. Dia adalah seorang “ketua” yang bertindak sebagai simbol dengan berbagai macam hiasan atau ornamen yang yang mentereng. Biasanya ia tidak memiliki keterampilan teknis. Sedangkan kedudukan sebagai pimpinan (direktur, ketua dewan, kepala, komandan dan lain-lain) dimungkinkan oleh sistem nepotisme, atau lewat praktik penyuapan.

Thoha (2010) mengemukakan tentang peran setiap pimpinan dimanapun letak hirarkinya yang dijabarkan dalam 3 peran utama. Kemudian dijabarkan dengan lebih rinci dalam 9 peranan. Peran-peran tersebut antara lain :

1. Peranan Membangun Hubungan. Peran ini dibagi atas dua peranan oleh Thoha.
 - a) Peranan pimpinan antara atasan dengan bawahan,
 - b) Peranan pimpinan dalam figur keteladanan.
2. Peranan yang berhubungan dengan informasi (informational role). Peran ini dibagi menjadi:

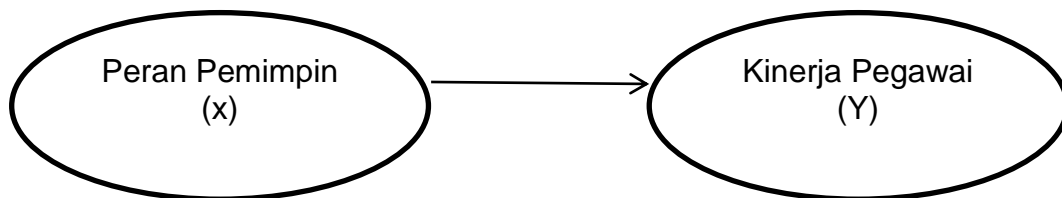
- a) Peranan sebagai pemonitor (Monitor role),
 - b) Peranan sebagai pembagi informasi (disseminator role),
 - c) Peranan Sebagai juru bicara (spokesman),
3. Peranan pimpinan dalam pengambilan/pembuat keputusan. Terdapat empat peranan pimpinan yang dikelompokkan kedalam pembuatan keputusan sebagai berikut :
- a) Peranan sebagai pengusaha (entrepreneur),
 - b) Peranan sebagai pereda gangguan (disturbance handler),
 - c) Peranan sebagai pengalokasi sumber daya (resource allocator r),
 - d) Peranan sebagai perunding (negosiator),

Ada beberapa hal yang sebaiknya dimiliki oleh karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan guna menambah kualitas dan meningkatkan produktifitas kerja. Stephen P. Robbins berpendapat, bahwasanya ada beberapa faktor yang dapat dijadikan indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, diantaranya ialah :

- a. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap kemampuan dan keterampilan karyawan.
- b. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan, diistilahkan seperti jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan Waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada waktu yang telah ditentuksn, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta -memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Eektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (teknologi, uang, tenaga), dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat melaksanakan dan menjalankan fungsi kerjanya.
- f. Komitmen, merupakan suatu tingkat dimana seorang karyawan mempunyai tanggung jawab karyawan terhadap kantor dan mempunyai komitmen kerja dengan instansi.

Berdasarkan judul penulisan ini yaitu “pengaruh peran pimpinan terhadap kinerja pegawai, maka kerangka konseptual dari penulisan ini digambarkan sebagai berikut.

Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran



Sugiyono (2017:63) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.

Kartono Kartini (2010: 2) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan cabang dari kelompok ilmu administrasi, khususnya ilmu administrasi negara. Dalam kepemimpinan itu terdapat hubungan antara manusia yaitu, hubungan mempengaruhi dari pimpinan dan hubungan kepatuhan-ketaatan para pengikut karena dipengaruhi oleh kewibawaan pimpinan. Para pengikut terkena pengaruh kekuatan dari pimpinannya, dan bangkitlah secara spontan rasa ketaatan pada pimpinan.

Sedangkan Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Robbins (2013) bahwa kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Reza Hafikar Suardi (2017) dengan judul Peran Pemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai (Studi kasus : PKP2A II LAN Kota Makasar. Merupakan penelitian yang bersifat positif karena hasil dari penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian terdahulu serta kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis dari penelitian ini adalah :

Hipotesis: Peran pimpinan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Gubernur Maluku, Pada Bagian Biro Umum.

3. METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Gubernur Maluku yang beralamat di Jl. Pattimura No.1, kelurahan : uritetu, kecamatan : sirimau, kota Ambon, Maluku. Pada Bagian Biro Umum.

Jenis data yang digunakan adalah :

Data yang diperoleh bersumber dari :

1. Data Primer : Data yang di ambil langsung dari objek, berupa jawaban dari kuesioner yang dibagikan.
2. Data Sekunder : Data yang di peroleh dari sumber lain, misalnya melalui literatur/website.

Morissan (2012:19), Populasi ialah sebagai suatu kumpulan subjek, variabel, konsep, atau fenomena. Kita dapat meneliti setiap anggota populasi untuk mengetahui sifat populasi yang bersangkutan. Populasi dari penelitian ini adalah Pegawai Bidang Biro Umum Kantor Gubernur Maluku sebanyak 82 orang.

Arikunto Suharsini (2006: 131), Sampel adalah sebagian atau sebagai wakil populasi yang akan diteliti. Jika penelitian yang di lakukan sebagian dari populasi maka bisa dikatakan bahwa penelitian tersebut adalah penelitian sampel. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah 50.

Dalam penentuan jumlah sampel, penelitian ini menggunakan rumus Slovin (Sugiyono 2017:87).karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus representative agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel. Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; e=0,1

$$n = \frac{82}{1+82(0,1)^2}$$

$$n = \frac{82}{1 + 0,82}$$

$$n = \frac{82}{1,82}$$

$$n = 45,05$$

Berdasarkan penggunaan rumus Slovin, dan untuk menghindari terjadinya bias pada jawaban responden, maka sampel pada penelitian ini digunakan sebanyak 50 responden.

Untuk menghasilkan data yang tepat sasaran, maka teknik yang digunakan dalam mengambil data adalah sebagai berikut :

1. Observasi yaitu suatu cara pengamatan langsung tentang objek yang diteliti
2. Interview atau wawancara suatu bentuk tanya jawab secara langsung tentang objek yang diteliti
3. Metode kuisisioner yang dibagikan kepada seluruh pegawai pada bagian Biro Umum.
4. Metode Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data yang meneliti berbagai dokumen yang ada, yang dipakai untuk bahan analisis.

Validitas mengarah kepada ketepatan interpretasi hasil penggunaan suatu prosedur evaluasi sesuai dengan tujuan pengukurannya. Untuk menguji validitas setiap butir soal maka skor-skor yang ada pada butir yang dimaksud dikorelasikan dengan skor totalnya. Skor tiap butir soal dinyatakan skor X dan skor total dinyatakan sebagai skor Y, dengan diperolehnya indeks validitas setiap butir soal, dapat diketahui butir-butir soal manakah yang memenuhi syarat dilihat dari indeks validitasnya (Arikunto Suarsini, 2006:78).

Reliabilitas berasal dari kata reliability. Pengertian dari reliability (rliabilitas) adalah keajegan pengukuran (Walizer, 1987). Sugiharto dan Situnjak (2006) menyatakan bahwa reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkap informasi yang sebenarnya dilapangan. Ghozali Imam (2009) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu test merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel

Menurut Masri Singarimbun, realibilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali – untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relative konsisten, maka alat pengukur tersebut

reliable. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam pengukur gejala yang sama.

Menurut Suryabrata Sumadi (2004: 28) reliabilitas menunjukkan sejauhmana hasil pengukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya. Hasil pengukuran harus reliabel dalam artian harus memiliki tingkat konsistensi dan kemantapan.

Reliabilitas, atau keandalan, adalah konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur. Hal tersebut bisa berupa pengukuran dari alat ukur yang sama (tes dengan tes ulang) akan memberikan hasil yang sama, atau untuk pengukuran yang lebih subjektif, apakah dua orang penilai memberikan skor yang mirip (reliabilitas antar penilai). Reliabilitas tidak sama dengan validitas. Artinya pengukuran yang dapat diandalkan akan mengukur secara konsisten, tapi belum tentu mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian, reliabilitas adalah sejauh mana pengukuran dari suatu tes tetap konsisten setelah dilakukan berulang-ulang terhadap subjek dan dalam kondisi yang sama. Penelitian dianggap dapat diandalkan bila memberikan hasil yang konsisten untuk pengukuran yang sama. Tidak bisa diandalkan bila pengukuran yang berulang itu memberikan hasil yang berbeda-beda.

Tinggi rendahnya reliabilitas, secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut nilai koefisien reliabilitas. Reliabilitas yang tinggi ditunjukkan dengan nilai *Alpha Cronbach* mendekati angka 1. Kesepakatan secara umum reliabilitas yang dianggap sudah cukup memuaskan jika $> 0,60$.

Adapun teknik analisa yang di pakai Regresi Linier Sederhana yaitu mengenai ketergantungan satu variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independent (variabel penjelas/Bebas). Regresi merupakan satu alat ukur yang juga dapat digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya pengaruh antara variabel.

Persamaan Regresi Linier dari Y terhadap X, sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

a = Konstanta

B = Koefisien Regresi

X = Variabel Terikat (Peran Pemimpin)

Y = Variabel Bebas (Kinerja Pegawai)

Hipotesis (atau ada pula yang menyebutnya dengan istilah hipotesa) dapat diartikan secara sederhana sebagai dugaan sementara. Hipotesis berasal dari bahasa Yunani *hypo* yang berarti di bawah dan *thesis* yang berarti pendirian, pendapat yang ditegakkan, kepastian. Jika dimaknai secara bebas, maka hipotesis berarti pendapat yang kebenarannya masih diragukan. Untuk bisa memastikan kebenaran dari pendapat tersebut, maka suatu hipotesis harus diuji atau dibuktikan kebenarannya.

Untuk membuktikan kebenaran suatu hipotesis, seorang peneliti dapat dengan sengaja menciptakan suatu gejala, yakni melalui percobaan atau penelitian. Jika sebuah hipotesis telah teruji kebenarannya, maka hipotesis akan disebut teori.

Dalam penelitian ada dua jenis hipotesis yang seringkali harus dibuat oleh peneliti, yakni hipotesis penelitian dan hipotesis statistik. Pengujian hipotesis penelitian merujuk pada menguji apakah hipotesis tersebut betul-betul terjadi pada sampel yang diteliti atau tidak. Jika apa yang ada dalam hipotesis benar-benar terjadi, maka hipotesis penelitian terbukti, begitu pun sebaliknya. Sementara itu, pengujian hipotesis statistik berarti menguji apakah hipotesis penelitian yang telah terbukti atau tidak terbukti berdasarkan data sampel tersebut dapat diberlakukan pada populasi atau tidak.

a. Koefisien Determinasi (R^2) Koefisien regresi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu Ghazali Imam (2012). Jika dalam uji empiris didapat nilai adjusted R^2 negatif, maka nilai adjusted R^2 dianggap bernilai nol. Secara matematis jika nilai $R^2 = 1$, maka adjusted $R^2 = R^2 = 1$, sedangkan jika nilai $R^2 = 0$, maka adjusted $R^2 = (1 - k)/(n-k)$. Jika $k > 1$, maka adjusted R^2 akan bernilai positif (Gujarati dalam Ghazali Imam, 2012).

b. Uji t (Uji Parsial) Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi-variasi dependen (Ghozali Imam, 2012).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan uji analisis regresi linear sederhana untuk memperdiksi seberapa besar hubungan positif pimpinan terhadap kinerja pegawai. Analisis ini menggunakan data berdasarkan kuesioner yang dibagikan. Perhitungan uji ini dilakukan dengan bantuan SPSS. Adapun hasil dari uji regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.1
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,065	7,298		1,379	,174
	PERAN PIMPINAN	,602	,079	,741	7,654	,000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Data diolah spss 22.0

Dari tabel 4.10 diatas menunjukkan hasil yang diperoleh nilai constant (a) sebesar 10,065, sedangkan nilai peran pimpinan (koefisien regresi) sebesar 0,602. Dari hasil tersebut dapat di masukan dalam persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 10,065 + 0,602X$$

Hasil persamaan diatas dapat diterjemahkan konstanta sebesar 10,065 yang mengandung arti bahwa nilai konsistensi variabel kinerja pegawai sebesar 10,065 koefisien regresi X sebesar 0,602 yang menyatakan bahwa meningkat 1 nilai peran pimpinan maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,602. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh pimpinan (X) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah positif.

Uji persial (t) dilakukan untuk menunjukan seberapa jauh pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Apabila variabel nilai signifikan (sig) lebih kecil dari 0.05 maka suatu variabel dikatakan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel lain.

Tabel 4.2
Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,065	7,298		1,379	,174
	PIMPINAN	,602	,079	,741	7,654	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah spss 22.0

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan atau nilai signifikansi dari variabel peran pimpinan adalah 0,000. Hal ini dapat dijelaskan bahwa variabel peran pimpinan itu berpengaruh positif dan signifikan pada variabel kinerja pegawai yang dinyatakan dengan nilai signifikansinya < 0,05. Artinya bahwa ketika peran pimpinan itu dia lebih baik maka kinerja pegawai pada Kantor Gubernur Maluku Bagian Biro Umum juga akan ikut membaik.

Untuk mengetahui berapa besar pengaruh pimpinan (X) terhadap kinerja pegawai (Y), dilakukan perhitungan statistik dengan menggunakan koefisien determinasi.

Tabel 4.3
Hasil uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,741 ^a	,550	,540	1,668

a. Predictors: (Constant), Pemimpin

Sumber: Data diolah spss 22.0

dari hasil tabel 4.3 Menjelaskan bahwa besarnya nilai hubungan (R) yaitu 0,741. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R square) sebesar 0,550 atau senilai 55,0% besaran nilai persentase yang pengaruhi variabel bebas (pimpinan) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) sedangkan sisanya 45,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa peran pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya setiap pimpinan berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

jika adanya penurunan pada peran pimpinan akan menurunnya kinerja pegawai. Hal ini yang dapat memperkuat dan didukung oleh nilai sig. Lebih besar dari nilai alphas yaitu $0,000 < 0,05$ artinya peran pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya dapat dilihat dari hasil t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $7,654 > 1,67655$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Bagian Biro Umum Kantor Gubernur Maluku memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini didukung oleh bukti empiris dari penelitian terdahulu yang diteliti oleh Dia Oktavia (2017). Hasil dari penelitian tersebut bahwa peran pemimpin berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini di perkuat dari hasil t hitung yaitu $7,654 > 1,67655$. Berarti hubungan antara pimpinan dengan kinerja pegawai berpengaruh positif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya setiap pimpinan berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Untuk itu yang harus dilakukan oleh Biro Umum pada Kantor Gubernur Maluku terutama pimpinan di Biro Umum tersebut adalah terus memperbaiki kinerja kepengimpinannya karna dengan memperbaiki kinerja kepengimpinan maka kinerja pegawai itu juga akan membaik, sehingga ketika kinerja pegawai itu membaik maka tujuan dari pada kerja atau tujuan kerja dari pada Biro Umum tersebut akan tercapai.

5. PENUTUP

Penutup terdiri dari Kesimpulan dan Saran.

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, maka diketahui bahwa peran pimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, Sehingga hal ini menunjukkan bahwa pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Bagian Biro Umum Kantor Gubernur Maluku memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini didukung oleh bukti empiris dari penelitian terdahulu yang diteliti oleh Dia Oktavia (2017). Hasil dari penelitian tersebut bahwa peran pimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Kepada pimpinan Bagian Biro Umum untuk terus meningkatkan peran kepengimpinannya, agar kerja pegawai pada Biro Umum Kantor Gubernur Maluku dapat terus ditingkatkan.
2. Untuk peneliti selanjutnya, dapat menambahkan variabel-variabel yang pada penelitian ini belum ada, agar hasil penelitiannya lebih bervariasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah, 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Dessler, Gary, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid I. Edisi 10. Jakarta. Penerbit PT Indeks.
- Dewardru Indrwan. 2015. Skripsi. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi Terhadap Prestasi Kinerja Karyawan. Studi kasus pada karyawan Matahari Departemen Store Malioboro Mall Yogyakarta
- Dionysius Dendy Wibowo Jati, 2015. Skripsi. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada PT Sarihusada Generasi Mahardika Yogyakarta
- Edi Sutrisno . 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Salemba Empat Eko Nurmianto, Nurhadi Siswanto. 2006. *Perancangan Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Kompetensi Spancar dengan metode Analitical Hierarchy Process*. Jurnal Teknik Industri
- Erni Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah. 2005. *Pengantar Manajemen* Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Iqbal Hasan dan Kawan-kawan. 2002. *Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Jacson Jhon. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Salemba Empat.
- Mahsun, Muhamad, 2009. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta
- Mangunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Melayu S.P. Hasibuan. 2006. *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Muhamad Usman Seknun. 2018. Skripsi. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Non PNS Pada Kementerian Agama Kabupaten Maluku Tenggara.
- Newstrom. 2011. *Organizational Behaviour*. New York : Mc. Graw- Hill Educatiaon.

- Riberu, J. 2003. *Dasar-dasar Kepemimpinan*. Jakarta: Radarjaya Offset Rivai. 2002. *Media Pendidikan*. Jakarta: Balai Pustaka. Ruky Ahmad. S. 2006. *Sistim Manajemen Kinerja*. Jakarta. Pencetakan PT Indeks.
- Robbins, S. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jalarta. Penerbit Salemba Empat
- Syamsul Arifin. 2012. *Leadership Ilmu dan Kepemimpinan*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Sarwono, S.W. 2006. *Psikologi Remaja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sjafri dan Aida. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor. Ghalia Indonesia.
- Siagian, C. 2009. *Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta PT. Rineka Cipta
- Sutikno. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan : Lombok; Holistical Lombok*
- Sutikno, R.B. 2007. *The Power of Empathy in Leadership (to enhance long-term company performance)*. Jakarta: Gramedia Pusat Utama.
- Penulisan Daftar Pustaka menggunakan sistem harvard (*author date system*) diurut berdasarkan huruf.
- Achmad, S. Rujy, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Pustaka.
- Mother And Baby), *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*. Vo. 4 No. 2. Hal.41-55.
- Triyono, Ayon. 2012. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : ORYZA
- Veriyani, R., dan Prasetio, A. P., 2018. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Produksi PT. Soljer Abadi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi dan Akuntansi*, 2(1), 1-14
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
<https://regional.kompas.com/read/2021/12/19/192046078/naik-rp-14351-ump-maluku-2022-ditetapkan-sebesar-rp-2619312??page=all>
- Hasibuan, Malayu Sp. 2005. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tujuh. Jakarta : Bumi Aksara.
- For Lecturers In Economics And Management Of Private Universities In Eas. *Educational Research International*, 3(4), 234-345
- Nanang Martono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta. Rajawali Pers
- Nawawi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajahmada University Pres