

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
BIDANG TRANSMIGRASI PADA KANTOR DINAS TENAGA KERJA  
DAN TRANSMIGRASI PROVINSI MALUKU**

Stevanus Johan Gomie<sup>1)</sup>, Cynthia Imelda Tjokro<sup>2)</sup>, Victorio Fernando Nahuway<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3)</sup>Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Ambon

<sup>1,2)</sup> [stgomies74@gmail.com](mailto:stgomies74@gmail.com), [cynthiaimeldatjokro@gmail.com](mailto:cynthiaimeldatjokro@gmail.com)

**ABSTRACT**

In practice, at the office of the Office of Manpower and Transmigration for the Province of Maluku, there are still many problems found in the work of employees, even the work often makes mistakes many times. This is influenced by the leadership of the Head of Transmigration at the Office of Manpower and Transmigration in the Province of Maluku, the leadership still pays little attention to the work of employees and there is even a lack of control or supervision from the leadership of each employee's work, lack of firmness in fostering employees who are irresponsible to work, employees who are not disciplined with work time and work breaks. In the end the leadership affects the performance of employees.

This study uses a quantitative approach because the data to be used to analyze the relationship between variables is expressed by numbers or a numerical scale (Kuncoro, 2003:41).

According to Sugiyono (2012) the sample is part of the number of characteristics possessed by a certain population. The sampling method used is non-probability sampling with saturated sample techniques. Saturated sample is a sampling technique when all members of the population are used as samples. This is often done when the population is relatively small, less than 30 people, or research that wants to make generalizations with very small errors. So the number of samples in this study is 30 people according to the number of employees in the transmigration sector.

Keywords: Leadership; Performance

**ABSTRAK**

Pada prakteknya pada kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku masih banyak ditemukan masalah pada pekerjaan pegawai, bahkan pekerjaan tersebut seringkali terjadi kesalahan hingga berkali-kali. Hal ini dipengaruhi oleh kepemimpinan pada Kabid Transmigrasi pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku, pimpinan masih kurang memperhatikan pekerjaan pegawai dan bahkan kurang adanya control ataupun pengawasan dari pimpinan terhadap setiap pekerjaan pegawai, kurang adanya ketegasan dalam setiap membina para pegawai yang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaan, pegawai yang tidak disiplin terhadap waktu bekerja dan waktu istirahat kerja. Pada akhirnya kepemimpinan tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik (Kuncoro, 2003:41).

Menurut Sugiyono (2012) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tertentu. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah non probability sampling dengan teknik sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Maka jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu 30 orang yang sesuai dengan jumlah pegawai bidang transmigrasi..

*Kata kunci: Kepemimpinan; Kinerja*

**1. PENDAHULUAN**

Peran dan tugas sebenarnya seorang pemimpin yaitu dengan segala sikap, keputusan, pengawasan, dan tindakan seorang pemimpin tentunya akan mempengaruhi pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawainya. Kemampuan pemimpin sangat diharapkan dapat mempengaruhi bawahannya agar mampu menghasilkan kinerja yang maksimal dalam mengerjakan setiap tugas yang diberikan. Untuk itulah seorang pemimpin bukannya hanya bertugas sebagai pemimpin yang hanya bisa memerintahkan bawahannya saja, tetapi pemimpin harus memiliki kemampuan untuk dapat mengawasi atau mengontrol setiap pekerjaan yang di lakukan oleh para pegawai agar dapat selesai sesuai dengan waktu yang di harapkan. Pemimpin juga harus disiplin dalam bekerja atau bersikap tegas pada pegawai, pemimpin juga harus tegas pada setiap pegawai yang acuh dan menunda-nunda pekerjaannya.

Seperti yang terjadi pada kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Maluku, yang merupakan instansi pemerintah yang terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Maluku No. 03 Tahun 2001 tentang pembentukan organisasi dan tatakerja dinas-dinas daerah Provinsi Maluku mempunyai kewajiban untuk menangani setiap urusan atau permasalahan dalam lingkungan ketenaga kerjaan dan ketransmigrasian di Provinsi Maluku dengan memiliki 5 bidang kerja meliputi bidang sekretariat (Subbag kepegawaian dan umum, Subbag perencanaan dan Subbag keuangan), bidang penempatan dan pelatihan tenaga kerja (Seksi penempatan tenaga kerja dan Seksi pelatihan tenaga kerja), bidang hubungan industrial (Seksi perselisihan & Hubungan Industrial, seksi pengupahan dan syarat kerja), bidang pengawasan (Seksi norma kerja dan Seksi K3) dan bidang transmigrasi (Seksi penyiapan dan penempatan transmigrasi dan Seksi pembinaan transmigrasi). Menurut data yang di dapat banyaknya sumber daya manusia pada instansi ini yaitu berjumlah 116 pegawai.

Pada prakteknya pada kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Povinsi Maluku masih banyak ditemukan masalah pada pekerjaan pegawai, bahkan pekerjaan tersebut seringkali terjadi kesalahan hingga berkali-kali. Hal ini dipengaruhi oleh kepemimpinan pada Kabid Transmigrasi pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku, pimpinan masih kurang memperhatikan pekerjaan pegawai dan bahkan kurang adanya control ataupun pengawasan dari pimpinan terhadap setiap pekerjaan pegawai, kurang adanya ketegasan dalam setiap membina para pegawai yang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaan, pegawai yang tidak disiplin terhadap waktu bekerja dan waktu istirahat kerja. Pada akhirnya kepemimpinan tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Misalnya dalam pembuatan surat-menyurat, pembuatan laporan bulanan, ada juga pegawai yang masih kurang memperhatikan waktu istirahat atau selesai istirahat. Laporan bulanan yang sudah menjadi tugas rutin untuk dibuat setiap bulan sebelum memasuki bulan baru, namun pegawai yang sudah diberikan tanggung jawab untuk menyelesaikan laporan bulanan tersebut acuh dan masih menunda-nunda pekerjaan, pegawai yang tidak disiplin terhadap waktu bekerja, setelah jam istirahat seharusnya mereka kembali ke ruangan, tetapi masih ada pegawai yang berlama-lama di kantin kantor, pegawai yang masih asyik mengobrol dengan pegawai lain diluar kantor, bahkan ada pegawai yang kembali ke ruangan satu jam sebelum jam pulang kantor. Dari kejadian tersebut pimpinan pun tidak mengambil tindakan apapun atau tidak menegur para pegawai.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Sutrisno (2009:226) teori kepemimpinan dibagi tiga aspek, yaitu teori sifat, teori perilaku, dan teori kepemimpinan situasional. Berikut ini akan dijelaskan secara singkat masing-masing teori kepemimpinan yaitu :

### 1. Teori Sifat

Teori sifat (*trait theory*), bahwa seorang yang dilahirkan sebagai pemimpin karena memiliki sifat-sifat sebagai pemimpin. Namun pandangan teori ini juga tidak memungkiri bahwa sifat-sifat kepemimpinan tidak seluhnya dilahirkan, tetapi dapat dicapai melalui pendidikan dan pengalaman. Para penganut teori sifat ini berusaha menggeneralisasi sifat-sifat umum yang dimiliki oleh pemimpin, seperti fisik, mental, dan kepribadian. Dengan asumsi pemikiran, bahwa keberhasilan seseorang sebagai pemimpin ditentukan oleh kualitas sifat atau karakteristik tertentu yang dimiliki dalam diri pemimpin tersebut, baik berhubungan dengan fisik, mental, psikologis, personalitas, dan intelektualitas.

### 2. Teori perilaku

Teori perilaku ini dilandasi pemikiran, bahwa kepemimpinan merupakan interaksi antara pemimpin dengan pengikut, dan dalam interaksi tersebut pengikutlah yang menganalisis dan mempresepsikan apakah menerima atau menolak kepemimpinannya. Pendekatan perilaku menghasilkan dua orientasi, yaitu perilaku pemimpin yang berorientasi pada tugas atau yang mengutamakan penyelesaian tugas dan perilaku pemimpin yang berorientasi pada orang atau yang mengutamakan penciptaan hubungan-hubungan manusiawi.

### 3. Teori situasi

Teori situasi mencoba mengembangkan kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kebutuhan. Dalam pandangan ini hanya pemimpin yang mengetahui situasi dan kebutuhan organisasi yang dapat menjadi pemimpin yang efektif. Teori situasi kontingensi berusaha meramalkan efektifitas kepemimpinan dalam segala situasi. Menurut model ini, pemimpin yang efektif karena pengaruh motivasi mereka yang positif, kemampuan untuk melaksanakan, dan kepuasan pengikutnya.

### a. Indikator Kepemimpinan.

Indikator kepemimpinan yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu menurut Anoraga (2004) yang meliputi:

1. Kemampuan mengarahkan pegawai.  
Kemampuan mengarahkan pegawai yaitu seorang pemimpin harus memiliki keahlian dan keterampilan dalam mengarahkan karyawannya.
2. Berfikir strategis.  
Berpikir strategis yaitu seorang pemimpin jika memberikan instruksi harus dapat dimengerti karyawannya. Selain itu apabila ada karyawan yang memiliki masalah, seorang pemimpin harus bertindak dalam mengenalkan cara pemecahan masalah secara cerdas dan cermat, rasional dan hati-hati sehingga anggota mampu berfikir tentang masalah dengan cara baru dan menghasilkan pemecahan masalah yang kreatif.
3. Memiliki pengetahuan dan kepribadian yang baik.  
Yang dimaksud dengan seorang pemimpin harus memiliki pengetahuan dan kepribadian yang baik yaitu pemimpin memberikan contoh untuk patuh pada tata tertib dan peraturan yang berlaku serta mempunyai kepribadian yang baik dan bijaksana
4. Perhatian individual  
Dimana seorang pemimpin harus memberikan perhatian lebih kepada para bawahannya selain menyangkut masalah pekerjaan.
5. Memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik.  
Seorang pemimpin harus mampu berkomunikasi yang baik dengan siapapun dan dimanapun. Yang dimaksud dengan komunikasi yang baik meliputi pemimpin memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan kerja, selalu mengajak para pengurus dalam mengambil keputusan untuk menentukan kebijakan organisasi dan selalu mengadakan pertemuan/rapat untuk membahas masalah yang terjadi di tempat kerja.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2017) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Hakim (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu dalam periode waktu tertentu yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari instansi dimana individu itu bekerja. Selain pendapat di atas ada pendapat lain dari Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015:67) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, mengemukakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Indikator kepemimpinan menurut Anwar Prabu (2009) adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas Kerja  
Kuantitas kerja berkaitan dengan seberapa lama seseorang melakukan pekerjaan dalam satu hari. Kuantitas dapat dilihat dari kecepatan seseorang melakukan pekerjaan.
2. Kualitas Kerja  
Kualitas kerja berkaitan dengan hasil kerja yang dihasilkan dilihat dari kerapian dan ketelitian dalam mengerjakan tugas.
3. Kerja Sama  
Kerja sama berkaitan dengan kerja sama dengan rekan kerja maupun pimpinan serta kekomakan yang terjalin di dalam organisasi.
4. Tanggung Jawab  
Tanggung jawab adalah kesadaran seseorang akan kewajiban dalam melaksanakan pekerjaan.
5. Inisiatif  
Inisiatif adalah kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu tanpa diberitahu terlebih dahulu. Inisiatif berkaitan dengan kesadaran seseorang serta tanggung jawab yang harus dilaksanakan.

### 3. METODOLOGI

Menurut Sugiyono (2012:13), Objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objektif, valid, dan reliabel tentang suatu hal (variabel tertentu). Penelitian yang penulis lakukan ini berlokasi pada kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku yang beralamat di Jl. Philip Latumahina No. 1, Kota Ambon. Objek penelitian ini yaitu Bidang Transmigrasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku.

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar, 2005:30). Penelitian ini menjelaskan pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik (Kuncoro, 2003:41).

Menurut Sugiyono (2012) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tertentu. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah non probability sampling dengan teknik sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Maka jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu 30 orang yang sesuai dengan jumlah pegawai bidang transmigrasi.

Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis regresi sederhana digunakan untuk menguji apakah variabel pemimpin (X) mempengaruhi kinerja pegawai (Y) Bidang Transmigrasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku. Model persamaan regresi berganda yang digunakan untuk menguji hipotesis sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b.X$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen

X = Variabel Independen

$\alpha$  = Konstanta

b = Koefisien regresi

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dapat menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali 2016:97). Uji t ini bertujuan untuk mengukur secara parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam pengujian parsial ini dengan cara membandingkan nilai signifikan (Sig.) dengan 0,05 ( $\square$ ). Adapun syarat atau dasar dalam pengambilan suatu keputusan dalam Uji t (Parsial), yaitu:

1. Jika sig. > 0,05 atau t-hitung < t-tabel berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
2. Jika sig. < 0,05 atau t-hitung > t-tabel berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

#### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Deskriptif variabel bertujuan untuk mengetahui gambaran jawaban responden terhadap variabel yang diukur dengan nilai persentasi.

##### **1) Variabel Kepemimpinan (X)**

Variabel Kepemimpinan (X) dalam penelitian ini diukur melalui 12 pernyataan/pertanyaan yang disebarkan ke 30 responden dan mempresentasikan indikator-indikator dari variabel Kepemimpinan tersebut. Berdasarkan tabel 4.5 indikator yang paling berpengaruh adalah item pernyataan “Pimpinan selalu mengajak para pengurus dalam mengambil keputusan untuk menentukan kebijakan organisasi” dengan jawaban “setuju” sebesar 90% yang termasuk di dalam indikator “memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik”.

Hal ini menunjukkan bahwa indikator yang baik dan paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah kemampuan pimpinan dalam berkomunikasi yang baik, dimana pemimpin yang memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dalam melibatkan pegawai untuk mengambil keputusan/kebijakan tentunya akan dihargai oleh rekan kerja di kantor.

Sedangkan jawaban responden variabel kepemimpinan yang paling rendah adalah “Pimpinan selalu mengarahkan tugas para karyawan” dan “Pimpinan selalu mengadakan pertemuan/rapat untuk membahas masalah yang terjadi di tempat kerja” dengan nilai 63% sebanyak 19 responden. Hasil jawaban responden terhadap kepemimpinan dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 4.5**  
**Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan**

<b>KEPEMIMPINAN</b>						
<b>Pernyataan/Pertanyaan</b>		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1	Pimpinan memiliki keahlian dan keterampilan dalam mengarahkan karyawannya	5 16,7%	23 76,7%	2 6,7%	-	-
2	Pimpinan selalu mengarahkan tugas para karyawan.	2 6,7%	19 63,3%	9 30,0%	-	-
3	Pimpinan dalam memberikan intruksi dapat dimengerti karyawan.	2 6,7%	21 70,0%	6 20,0%	1 3,3%	-
4	Pimpinan mengenalkan cara pemecahan masalah secara cerdas dan cermat, rasional dan hati-hati sehingga anggota mampu berfikir tentang masalah dengan cara baru dan menghasilkan pemecahan yang kreatif.	2 6,7%	26 86,7%	2 6,7%	-	-
5	Pimpinan memberikan contoh untuk patuh pada tata tertib dan peraturan yang berlaku	2 6,7%	24 80,0%	4 13,3%	-	-
6	Pimpinan mempunyai kepribadian yang berakhlak karimah	2 6,7%	25 83,3%	4 13,3%	-	-
7	pimpinan memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan kerja	2 6,7%	23 76,7%	4 13,3%	1 3,3%	-
8	Pimpinan selalu mengajak para pengurus dalam mengambil keputusan untuk menentukan kebijakan organisasi	3 10,0%	27 90,0%	-	-	-
9	Pimpinan selalu mengadakan pertemuan/rapat untuk membahas masalah yang terjadi di tempat kerja.	2 6,7%	19 63,3%	9 30,0%	-	-
10	Pimpinan selalu memberikan motivasi dan saran kepada bawahan	5 16,7%	24 80,0%	1 3,3%	-	-
11	Pimpinan kurang mengawasi/ mengontrol setiap karyawan	3 10,0%	21 70,0%	6 20,0%	-	-
12	Pimpinan selalu mengutamakan visi dan misi perusahaan	2 10,0%	22 73,3%	5 16,7%	-	-

*Sumber: Hasil olah data dengan SPSS.*

2) Kinerja (Y)

Variabel Y pada penelitian ini diukur melalui 10 pertanyaan/pernyataan yang disebarkan ke 30 responden dan mempresentasikan indikator-indikator dari variabel kinerja pegawai tersebut. Hasil jawaban responden terhadap kinerja pegawai pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa pertanyaan paling berpengaruh adalah indikator “Kerjasama” dengan pernyataan “Bapak/Ibu termasuk orang yang menjalin kerjasama yang baik antara rekan kerja dan pimpinan dan Bapak/Ibu termasuk orang yang menjalin kekompakan dalam bekerjasama dengan pegawai lainnya” yang menjawab “setuju” sebesar 93,3%. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai selalu kompak dalam bekerja sama baik itu antara rekan kerja maupun dengan pimpinan sehingga kinerja dapat ditingkatkan.

Sedangkan pernyataan yang paling rendah adalah “Bapak/Ibu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya” dan “Bapak/Ibu menangani pekerjaan sebagaimana yang di tugaskan oleh atasan” dengan nilai sebesar 33,3% dengan 10 jawaban responden. Hasil jawaban responden terhadap kinerja pegawai dapat terlihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Jawaban Responden Terhadap Kinerja (Y)**

<b>KINERJA PEGAWAI</b>						
<b>No.</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1	Bapak/Ibu menangani pekerjaan sebagaimana yang di tugaskan oleh atasan.	-	10 33,3%	20 66,7%	-	-
2	Bapak/Ibu enyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	-	10 33,3%	20 66,7%	-	-
3	Bapak/Ibu adalah pegawai yang memiliki disiplin dan kerapian dalam mengerjakan tugas	3 10,0%	22 73,3	5 16,7%	-	-
4	Bapak/Ibu teliti dalam mengerjakan tugas yang sudah diberikan	1 3,3%	18 60,0%	11 36,7%	-	-
5	Bapak/Ibu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang di perintahkan atasan	-	15 50,5%	15 50,0%	-	-
6	Bapak/Ibu termasuk orang yang menjalin kerjasama yang baik antara rekan kerja dan pimpinan	2 6,7%	28 93,3%	-	-	-
7	Bapak/Ibu termasuk orang yang menjalin kekompakan dalam bekerjasama dengan pegawai lainnya	2 6,7%	28 93,3%	-	-	-
8	Bapak/Ibu adalah pegawai yang memiliki tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan	2 6,7%	24 80,0%	4 13,3%	-	-
9	Bapak/Ibu adalah orang yang bertanggung jawab saat mengambil keputusan	3 10,0%	22 73,3%	5 16,7%	-	-
10	Bila memperoleh informasi penting bapak/ibu langsung menyampaikan kepada atasan	1 3,3%	25 83,3%	4 13,3%	-	-

*Sumber: Hasil olah data dengan SPSS.*

#### 4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *Correlated Item Total Corelation*. Untuk pengujian validitas ini peneliti menggunakan bantuan program *SPSS versi 24*. Untuk jumlah responden sebanyak 30, maka taraf kesalahan 5% dan diperoleh nilai r-tabel sebesar 0,361 dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Hasil  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,361) = valid
- b. Hasil  $r_{hitung} < r_{tabel}$  (0,361) = tidak valid

Berikut ini ialah tabel hasil uji validitas terhadap variabel kepemimpinan (X) dan kinerja (Y) yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas**

<b>Kepemimpinan (X)</b>			
<b>Pernyataan</b>	<b>Corrected Item Total</b>	<b>r Tabel</b>	<b>Ket.</b>
KP1	0.777	0, 361	Valid
KP2	0.789	0, 361	Valid
KP3	0.779	0, 361	Valid
KP4	0.830	0, 361	Valid
KP5	0.761	0, 361	Valid
KP6	0.770	0, 361	Valid
KP7	0.706	0, 361	Valid
KP8	0.768	0, 361	Valid
KP9	0.709	0, 361	Valid
KP10	0.757	0, 361	Valid
KP11	0.826	0,361	Valid
KP12	0.817	0,361	Valid

**Kinerja (Y)**

Pernyataan	Corrected Item Total	r Tabel	Ket.
K1	0.693	0,361	Valid
K2	0.713	0,361	Valid
K3	0.761	0,361	Valid
K4	0.740	0,361	Valid
K5	0.758	0,361	Valid
K6	0.756	0,361	Valid
K7	0.775	0,361	Valid
K8	0.769	0,361	Valid
K9	0.754	0,361	Valid
K10	0.765	0,361	Valid

*Sumber: Hasil olah data dengan SPSS versi 24.*

Berdasarkan tabel diatas variabel kepemimpinan , dan kinerja menunjukkan bahwa semua butir pernyataan dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

**4.2.2 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur variabel yang digunakan benar-benar bebas dari kesalahan sehingga menghasilkan hasil yang konsisten meskipun diuji berkali-kali. Hasil uji reliabilitas dengan bantuan *SPSS versi 24* akan menghasilkan *Cronbach Alpha*. Suatu instrument dikatakan reliabel bila memiliki *Cronbach Alpha* lebih dari 0,70 (Ghozali, 2016:48).

**Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Croanbachs Alpha	Ket.
kepemimpinan (X)	0,934	Reliabel
Kinerja (Y)	0,912	Reliabel

*Sumber: Hasil olah data dengan SPSS versi 21.*

Dari tabel 4.8 diatas dapat dilihat bahwa kepemimpinan (X), kinerja (Y) memiliki *Cronbach Alpha* > 0,70. Jadi dapat disimpulkan semua pernyataan yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini reliabel.

**4.2.3 Uji Regresi Linier sederhana.**

Dalam penelitian ini untuk mengetahui besarnya koefisien regresi dari variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Bidang Transmigrasi pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku. Analisis regresi linier sederhana dalam penelitian ini menggunakan bantuan program *SPSS Statistik versi 24* yang dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut ini:

**Tabel 4.9 Analisis Regresi Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.875	.577		1.517	.140
	Kepemimpinan	.731	.145	.689	5.024	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

*Sumber: Hasil Data Olahan SPSS 2019.*

Berdasarkan tabel 4.9 maka diperoleh persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,875 + 0,731X$$

Berdasarkan perhitungan regresi sederhana di atas menunjukkan bahwa:

1. Nilai konstan pada persamaan regresi sebesar 0,875 dapat diartikan berpengaruh positif. Konstan positif artinya terjadi kenaikan kinerja (Y) sebesar 0,875, jika nilai variabel kepemimpinan (x) dianggap tidak ada atau sama dengan nol.
2. Koefisien variabel regresi kepemimpinan (X) sebesar 0,731 menunjukkan bahwa jika variabel kepemimpinan (X) meningkat 1 satuan maka variabel kinerja(Y) mengalami peningkatan sebesar 0,731.

**4.2.4 Uji T**

Pada uji hipotesis ini menggunakan Uji t, digunakan untuk mengukur secara parsial pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja. Uji Parsial ini menggambarkan Uji t, yaitu:

1. Jika sig. > 0,05 atau t-hitung < t-tabel berarti H0 diterima dan Ha ditolak.
2. Jika sig. < 0,05 atau t-hitung > t-tabel berarti Ha diterima dan H0 ditolak.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji T**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.875	.577		1.517	.140
	Kepemimpinan	.731	.145	.689	5.024	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Data Olahan SPSS 2019.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bidang Transmigrasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung > t-tabel sebesar 5,024 > 1,699 dan nilai signifikansinya adalah 0,000 (p<0,05). Hal ini berarti **hipotesis 1 terdukung**.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Bidang Transmigrasi pada Kantor Dinas tenaga kerja dan Transmigrasi provinsi Maluku. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dan setelah itu dianalisis dengan menggunakan program *SPSS versi 24*.

Pemimpin merupakan pemegang kemudi dalam suatu organisasi, kemampuan memimpin untuk mendekati organisasinya dengan gaya kepemimpinan tertentu akan mengarahkan untuk bisa mencapai visi misi dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan bersama. Secara umum tujuan suatu organisasi dapat dilihat dari visi dan misi. Tinggal bagaimana seorang pemimpin dapat mengarahkan bawahannya untuk mencapai visi dan misi tersebut. Menurut Siagian (2012:145), kepemimpinan adalah kemampuan dan keterampilan seorang atau individu yang menduduki jabatan sebagai pimpinan suatu kerja, untuk mempengaruhi perilaku orang lain terutama bawahannya, untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa, sehingga melalui perilakunya yang positif tersebut dapat memberikan sumbangsi nyata dalam mencapai tujuan organisasi. Semakin yakin dan percaya anggota kepada pemimpinnya, semakin efektif kelompok dalam mencapai tujuannya. Dalam hubungan pemimpin dengan anggotanya perlu diperhatikan antisipasi kepuasan anggota dan harus dipadukan dengan tujuan kelompok, motivasi anggota harus dipertahankan tinggi, kematangan anggota dalam mengambil keputusan dan adanya tekad yang kuat dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan hasil uji regresi besaran koefisien kepemimpinan bertanda positif sebesar 0,731 dengan hasil hipotesis t-hitung 5,024 > t-tabel 1,699 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya jika kepemimpinan meningkat maka kinerja juga akan meningkat dan sebaliknya jika kepemimpinan menurun maka kinerja akan mengalami penurunan. Dari hasil analisis data diatas secara keseluruhan memberikan penjelasan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Bidang Transmigrasi pada kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku. Yang artinya peran seorang pemimpin sangat di perlukan untuk menunjang pekerjaan para pegawai.

Selain itu dapat dilihat juga pada deskriptif variabel, dimana variabel kepemimpinan (X) dalam penelitian ini diukur melalui 12 pernyataan/pertanyaan. pertanyaan yang paling dominan dari variabel



kepemimpinan adalah pertanyaan Pimpinan selalu mengajak para pengurus dalam mengambil keputusan untuk menentukan kebijakan organisasi” yang menjawab “sangat setuju” sebesar 10,0% atau sebanyak 3 responden sedangkan yang menjawab “setuju” sebesar 90% atau sebanyak 27 responden. Hal ini menunjukkan tanggapan responden terhadap variabel kepemimpinan bahwa pimpinan selalu mengajak para karyawan dalam setiap pengambilan keputusan. Dengan begitu kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan pertanyaan yang paling rendah pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada bidang Transmigrasi pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Maluku adalah pertanyaan “pimpinan memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan kerja” dengan nilai sebesar 3,3% dari 1 responden serta pertanyaan “pimpinan dalam memberikan intruksi dapat dimengerti karyawan” dengan nilai 3,3% dari 1 responden. Ini berarti bahwa jawaban responden tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai masih rendah. Hal ini tentunya akan mempengaruhi kinerja dan pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu perlu adanya perhatian penting serta selalu mengontrol dan mengawasi pekerjaan pegawai ataupun aktifitas pegawai pada saat jam kerja.

Hasil tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Zainal Arifudin (2017) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pd Bpr Bank Daerah Kabupaten Kediri”. Dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Dwi Wahyu Wijayanti (2012) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Daya Anugerah Semesta Semarang” dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Serta penelitian yang dilakukan oleh Yuni Siswanti (2018) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Lampung dan Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan Bank Lampung.

## 5. PENUTUP

### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Bidang Transmigrasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil penelitian variabel kepemimpinan (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai Bidang Transmigrasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-hitung > t-tabel sebesar 5,024 > 1,699 dan nilai signifikansi adalah 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hal ini berarti bahwa hipotesis diterima.

### 5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, saran atau masukan yang dapat diberikan oleh penulis antara lain:

1. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku harus lebih memperhatikan kedisiplinan dengan cara memberikan sanksi yang lebih tegas dan mensosialisasikannya kepada pegawai apabila melanggar peraturan yang berlaku,
2. Sebaiknya selalu ada evaluasi mengenai kinerja pegawai secara rutin sehingga dapat meminimalkan faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja serta mencari solusi yang tepat untuk dapat mengatasi masalah tersebut.
3. Perlu adanya perhatian pimpinan agar meningkatkan kreatifitas dan inovasi pegawai melalui pelatihan dan frekuensi perpindahan pegawai. Dengan kemampuan kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto S. 2010. *Prosedur Penelitian : Suatu pendekatan praktik*, Jakarta : PT. Rineka Cipta. Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Istianto, Bambang. 2011. *Manajemen Pemerintah Dalam Perspektif. Pelayanan Publik*. Jakarta: Mitra Wacana Media

Kartini Kartono . 2005. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada Siagian Sondang, 2003, Teori dan Praktek Kepemimpinan. Jakarta : Penerbit Rineka Cipta

Mangkunegara P, A. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: PT. Remaja Rosada Karya.

Sudjana. 1996. Metode Statistika. Bandung : Tarsito. Sugiono. 2009. Metode Penelitian Administrasi. Bandung :Alfabeta

Susanto, AB, Koesnadi Kardi. 2003. Quantum Leadership Kepemimpinan dalam Dunia Bisnis dan Dunia Militer. Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia Tangkilisan , Hessel Nogi. 2005. Manajemen Publik. Jakarta : PT Grasindo

Thoha M. 2010. Kepemimpinan Dalam Manajemen, Jakarta : Rajawali Pers. Thoha M. 2010. Perilaku organisasi konsep dasar dan Aplikasinya, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada