

**PENGARUH FUNGSI KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KOTA AMBON**

Eline Octoviana Hutubessy

Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Ambon

eline.hutubessy67@gmail.com

ABSTRACT

To develop an organization so that it can run well and with direction, good performance is also needed from a leader to his subordinates so that they want to work properly and correctly in accordance with the goals that are expected together. Performance is a measure that includes effectiveness in achieving goals and efficiency which is the the ratio of effective output to input required to achieve that goal. According to the author's observations, this also happened to employees in the Administration section, where initially the employee's performance was so good and good, but the lack of attention from the leadership towards the work carried out by employees, and the lack of guidance from the leadership to each employee resulted in the resulting performance being less so good.

Lack of attention and guidance from leaders to employees so that the performance of employees of the Ambon City Education Office, especially the administration section, has decreased as the services provided to the community have become less good. The analysis technique used by the author in solving this writer is simple linear regression, which is about the dependence of one dependent (bound) variable with one or more independent variables (explanatory/independent variables), with the aim of estimating or predicting the population average or value the average dependent variable based on the known value of the independent variable. Based on the results of data analysis using simple linear regression analysis, it is known that there is a positive relationship between leadership function and performance. This means that every increase in the leadership function will increase employee performance at the Ambon City Education Office.

This should be taken into consideration for the Ambon City Education Office Leaders to always pay attention to employees in order to improve Employee Performance

Keywords: Leadership, Performance

ABSTRAK

Untuk mengembangkan organisasi agar dapat berjalan dengan baik dan terarah, maka diperlukan kinerja yang baik pula dari seseorang pimpinan kepada bawahannya agar mau bekerja dengan baik dan benar sesuai dengan tujuan yang diharapkan bersama. Kinerja adalah suatu ukuran yang mencakup keefektifan dalam mencapai tujuan dan efisiensi yang merupakan rasio dari keluaran efektif terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapai tujuan itu. Menurut Pengamatan penulis, hal inipun terjadi pada pegawai bagian Administrasi, dimana awalnya kinerja pegawai begitu bagus dan baik, namun kurangnya perhatian dari pimpinan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, dan kurangnya bimbingan dari pimpinan kepada masing-masing pegawai sehingga mengakibatkan kinerja yang dihasilkan menjadi kurang begitu baik.

Kurangnya perhatian dan bimbingan dari pimpinan kepada pegawai sehingga kinerja pegawai bagian Dinas Pendidikan Kota Ambon khususnya bagian administrasi menjadi menurun seperti pelayanan yang diberikan kepada masyarakat menjadi kurang baik. Adapun teknik analisa yang di pakai oleh penulis dalam penyelesaian penulis ini adalah regresi linier sederhana yaitu mengenai ketergantungan satu variable dependen (terikat) dengan satu atau lebih variable independen (variable penjelas/bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variable dependen berdasarkan nilai variable independen yang di ketahui. Berdasarkan hasil analisa data dengan menggunakan analisa regresi linier sederhana diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara Fungsi kepemimpinan dan Kinerja. Artinya setiap peningkatan fungsi kepemimpinan akan meningkatkan Kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Ambon.

Hal ini harus menjadi bahan pertimbangan bagi Pimpinan Dinas Pendidikan Kota Ambon untuk selalu memberikan perhatian terhadap pegawai demi meningkatkan Kinerja Pegawai

Kata kunci: *Kepemimpinan, Kinerja*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang harus ada dan relatif lebih penting bagi organisasi, karena hampir semua kegiatan operasional organisasi dilakukan oleh manusia. Pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, organisasi harus merancang sistem pengadaan karyawan yang tepat, salah satunya adalah dengan mengadakan proses seleksi. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting di dalam usaha memperbaiki pelayanan kepada masyarakat, sehingga perlu diupayakan secara terus menerus dan berkesinambungan dalam menghadapi tuntutan masyarakat.

Seiring perkembangan zaman, kepemimpinan secara ilmiah mulai berkembang bersamaan dengan pertumbuhan manajemen ilmiah yang dikenal dengan ilmu tentang memimpin. Hal ini terlihat dari banyaknya literatur yang mengkaji tentang kepemimpinan dengan berbagai sudut pandang atau perspektifnya. Kepemimpinan tidak hanya dilihat dari penampilannya saja tetapi dapat dilihat dari penyiapan sesuatu secara berencana dan dapat melatih calon-calon pemimpin.

Untuk mengembangkan organisasi agar dapat berjalan dengan baik dan terarah, maka diperlukan kinerja yang baik pula dari seseorang pimpinan kepada bawahannya agar mau bekerja dengan baik dan benar sesuai dengan tujuan yang diharapkan bersama. Kinerja adalah suatu ukuran yang mencakup keefektifan dalam mencapai tujuan dan efisiensi yang merupakan rasio dari keluaran efektif terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapai tujuan itu.

Menurut Pengamatan penulis, hal ini pun terjadi pada pegawai bagian Administrasi, dimana awalnya kinerja pegawai begitu bagus dan baik, namun kurangnya perhatian dari pimpinan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, dan kurangnya bimbingan dari pimpinan kepada masing-masing pegawai sehingga mengakibatkan kinerja yang dihasilkan menjadi kurang begitu baik.

Kurangnya perhatian dan bimbingan dari pimpinan kepada pegawai sehingga kinerja pegawai bagian Dinas Pendidikan Kota Ambon khususnya bagian administrasi menjadi menurun seperti pelayanan yang diberikan kepada masyarakat menjadi kurang baik.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan Pustaka menguraikan tentang prinsip-prinsip utama dari konsep keilmuan atau batasan-batasan, Manajemen manusia terdiri dari empat suku kata yaitu manajemen, sumber, daya, dan manusia. Keempat suku kata tersebut tidak sulit untuk dipahami artinya, maka yang dimaksudkan dengan Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengendalian berdasarkan fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia. Sedangkan sumber daya manusia adalah merupakan kekayaan yang paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, dan manajemen efektif adalah kunci dari keberhasilan organisasi tersebut. Manajemen Sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang dari manajemen umum yang meliputi segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

Kepemimpinan atau Leadership merupakan ilmu terapan dari ilmu-ilmu social, sebab prinsip-prinsip dan rumusannya diharapkan dapat bermanfaat bagi kesejahteraan manusia. Ada banyak pengertian yang dikemukakan oleh para pakar menurut sudut pandang masing-masing, definisi-definisi tersebut menunjukkan adanya beberapa kesamaan.

Menurut Tead; Terry; Hoyt (dalam Kartono, 2003) pengertian kepemimpinan yaitu kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok.

Menurut Ronald Lippit dan Ralph K. White berpendapat bahwa ada 3 (tiga) gaya kepemimpinan, yaitu:

Kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan segala cara kegiatan yang akan dilakukan diputuskan oleh pimpinan semata-mata.

Gaya ini meliputi:

1. Wewenang/keputusan terpusat pada pimpinan
2. Komunikasi langsung satu arah dari pimpinan ke bawahan.
3. Pengawasan terhadap sikap, tingkah laku/perbuatan atau perbuatan para bawahan dilakukan secara ketat.
4. Tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran, pertimbangan atau pendapat.
5. Tugas-tugas bagi bawahan diberikan secara instruksi atau lebih banyak kritik dari pada pujian.
6. Pimpinan menuntut prestasi sempurna dari bawahan tanpa syarat

Kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan, ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan. Gaya ini mempengaruhi sebagai berikut:

1. Pimpinan bersedia melimpahkan sebagian wewenang kepada bawahan.
2. Keputusan/kebijakan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan.
3. Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran, pertimbangan/pendapat.
4. Pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan atau kegiatan para bawahan dilakukan secara wajar dan dipuji.

Sebenarnya gaya ini adalah bentuk lain yang lebih kuat dari gaya kepemimpinan demokratis. Adapun kriteria dari gaya ini adalah:

1. Kebebasan penuh diberikan kepada kelompok/perorangan untuk keputusan dari pimpinan sedikit sekali berpartisipasi didalamnya.
2. Berbagai macam material dan informasi yang disebar oleh pimpinan dan ia bersedia menyalurkannya kapan saja diminta agar tidak mengambil bagian dalam diskusi yang dilakukan oleh para bawahannya.

Pemimpinan yang efektif terwujud apabila dijalankan dengan fungsinya, fungsi yang berhubungan langsung situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau organisasi masing-masing akan mengisyaratkan bahwa setiap pimpinan berada di dalam bukan diluar situasi sosial kelompok atau organisasi untuk itu tugas tersebut seorang pemimpin menurut M. Karyadi dan Martini mempunyai empat macam fungsi yaitu:

Pekerjaan seorang pimpinan terdiri dari banyak tindakan-tindakan yang berlainan yang berubah-ubah perencanaan yang menyeluruh bagi organisasi tetapi juga rencana bagi diri sendiri, selaku pimpinan yang bertanggung jawab atas berhasilnya seluruh pekerjaan. Pimpinan akan memperoleh keuntungan apabila membuat rencana itu dengan baik oleh karena itu

1. Perencanaan berarti secara terus menerus melihat kedepan. Menyusun hal-hal yang sekecil-kecilnya perlu di sampaikan dan menentukan garis-garis kebijaksanaan.
2. Perencanaan adalah pemikiran mempelajari atau menganalisa situasi dalam pekerjaan serta memutuskan apa yang harus dilakukan.

Fungsi pengawasan merupakan fungsi pemimpin untuk senantiasa meneliti kemampuan pelaksanaan rencana. Dengan adanya pengawasan maka hambatan – hambatan dapat segera diketemukan, untuk dipecahkan sehingga semua kegiatan kembali berlangsung menurut rel yang telah ditetapkan dalam rencana.

Fungsi selanjutnya bagi seorang pimpinan adalah mengambil keputusan yang tetap. Tidak selamanya mudah untuk seorang pimpinan yang kurang pandai terpaksa menunda-nunda keputusan yang diambil sehingga masalah menjadi tergantung-gantung.

Pengembangan kesetiaan ini tidak saja diantara pengikut, tetapi juga untuk para pemimpin tingkat rendah dan menengah dalam organisasi. Untuk mencapai kesetiaan ini, seorang pemimpin sendiri harus memberi teladan baik dalam pemikiran, kata-kata, maupun tingkah laku sehari-hari yang menunjukkan kepada anak uahnya pemimpin sendiri tidak pernah mengingkari dan menyeleweng dari loyalitas segala sesuatu tidak akan dapat berjalan sebagaimana mestinya.

Kinerja adalah suatu ukuran yang mencakup keefektifan dalam mencapai tujuan dan efisiensi yang merupakan rasio dari keluaran efektif terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapai tujuan itu.

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2000 : 67) Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Menurut Bambang Kusriyanto (1991:3) kinerja pegawai adalah hasil yang di capai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazim per jam). Begitu juga menurut Faustino Cardosa Gomes (1995:195) kinerja pegawai adalah ungkapan seperti output, efisien, serta efektifitas sering di hubungkan dengan produktivitas.

Dalam buku yang berjudul “ Manajemen Sumber Daya Manusia” (1999:327), menurut Hendri Simamora kinerja pegawai adalah tingkat terhadap para pegawai dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerja. Yang dimaksud dengan sistim penilaian kinerja yaitu proses yang mengaku kinerja pegawai, ada beberapa factor yang mempengaruhi penilaian kinerja pegawai Adalah: Karakteristik situasi, deskripsi pekerja, spesifikasi pekerjaan, tujuan-tujuan penilaian kinerja, sikap para pegawai dan manajer terhadap situasi

Pada umumnya orang-orang berkecimpun dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian ini merupakan bagian penting dari seluruh proses pegawai, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, yang potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karir.

Bagi organisasi atau perusahaan sendiri, hasil penilaian tersebut sangat penting artinya dalam peranannya dalam mengambil keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan, program

pendidikan, pelatihan, seleksi program, pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.

3. METODOLOGI

Lokasi atau Objek penelitian yang penulis lakukan adalah Pada Dinas Pendidikan Kota Ambon.Jl. Sultan Hairun No. 1. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Lima belas (15) orang pada bagian Administrasi, yang diantaranya 7 orang dari bagian Korespondensi dan 8 orang dari bagian kepegawaian pada Dinas Pendidikan Kota Ambon.

Adapun teknik analisa yang di pakai oleh penulis dalam penyelesaian penulis ini adalah regresi linier sederhana yaitu mengenai ketergantungan satu variable dependen (terikat) dengan satu atau lebih variable independen (variable penjelas/bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variable dependen berdasarkan nilai variable independen yang di ketahui.

Regresi merupakan satu alat ukur yang juga dapat digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya kolerasi antarra variable, jika kita memiliki dua buah vvariabel atau lebih maka sudah selayaknya apabila kita ingin mempelajari bagaimana variable-variable itu berhubungan atau dapat di ramalkan.

Analisis regresi lebih akurat dalam melakukan analisa koorelasi, karena pada analisis itu kesulitan dalam menunjukan slop (tingkat perubahan suatu variable terhadap variable lainnya yang dapat ditentukan). Dengan demikian maka melalui analisis regresi, ramalan nilai variable terikat pada nilaivriabel bebas lebih akurat pula. Analisis kelayakan regresi linier didasarkan pada hal-hal sebagai berikut:

- a. Kedua variable bersifat dependen, artinya satu variable bebas (disebut juga sebagai variable prediction) sedangkan variable lainnya variable tergantung (disebut juga sebagai variable response).

Persamaan regresi Linier dari Y terhadap X

Persamaan regresi linier dari Y terhadap X di rumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

Dimana:

- Y = Variabel terikat
- X = Variabel bebas
- a = Koefisien Intersep
- b = Koefisien regresi
- r = koefisien korelasi

Rumus untuk b adalah :

$$b = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{N \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Dan rumus untuk mendapatkan nilai a adalah sebagai berikut :

$$a = \frac{\sum Y}{N} - b \frac{\sum X}{N}$$

Dalam regresi linear sederhana juga ada yang disebut dengan koefisien korelasi yang menunjukkan bahwa nilai suatu variabel bergantung pada perubahan nilai variabel yang lain. Rumus untuk menghitung koefisien korelasi adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{N \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Para pegawai yang ditempatkan pada Dinas pendidikan Kota Ambon adalah pegawai Negeri sipil yang mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan urusan pemerintah daerah dibidang Pendidikan.

Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Ambon belum dikatakan baik dalam hal kinerja dan tanggung jawab padahal kalau mau dilihat pemerintah telah menyediakan berbagai fasilitas demi menunjang kelancaran kerja para pegawai.

Namun Kurangnya perhatian dan bimbingan dari pimpinan kepada pegawai sehingga kinerja pegawai bagian Dinas Pendidikan Kota Ambon khususnya bagian administrasi menjadi menurun seperti pelayanan yang diberikan kepada masyarakat menjadi kurang baik.

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan kuesioner kepada para pegawai, maka hasil kuesioner tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2

Deskripsi jawaban responden untuk variabel X (Fungsi Kepemimpinan)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban									
		STS		TS		N		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pimpinan anda selalu mengambil inisiatif untuk segala hal yang berkaitan dengan perintah yang berkaitan kepada anda.	-	-	4	26,6 %	6	40%	4	26,6 %	1	6,66 %
2	Pimpinan anda kerap kali berkonsultasi dengan bawahannya tentang pertimbangan-pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.	-	-	3	20%	4	26,6 %	7	46,6 %	1	6,66 %
3	Pimpinan anda selalu berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinya dalam keikutsertaan mengambil keputusan serta selalu memberikan kesempatan yang sama untuk seluruh bawahannya untuk berpartisipasi dalam melaksanakan kegiatannya.	-	-	2	13,3 %	7	46,6 %	4	26,6 %	2	13,3 %
4	Pimpinan anda diberikan wewenang membuat atau menetapkan keputusan baik melalui persetujuan atau tanpa persetujuan dari pimpinan.	-	-	4	26,6 %	2	13,3 %	8	53,3 %	1	6,66 %
5	Pimpinan anda mampu mengatur aktivitas bawahannya secara terarah dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.	1	6,66 %	1	6,66 %	3	20%	9	60%	1	6,66 %

Dari tabel di atas dapat di jelaskan sebagai berikut:

Untuk pernyataan nomor 1. Pimpinan anda selalu mengambil inisiatif untuk segala hal yang berkaitan dengan perintah yang berkaitan dengan anda. Dari 15 orang pegawai, tidak ada pegawai yang menjawab pada point 1 (STS), sedangkan yang menjawab pada point ke 2 (TS) yaitu 4 (26,6%) orang pegawai, yang menjawab pada point ke 3 (N) yaitu sebanyak 6 (40%) orang pegawai, kemudian yang menjawab pada point ke 4 (S) yaitu sebanyak 4 (26,6%) orang pegawai, dan yang menjawab pada poin ke 5 (SS) yaitu sebanyak 1 (6,66%) orang pegawai.

Untuk pernyataan nomor 2. Pimpinan anda kerap kali berkonsultasi dengan bawahannya tentang pertimbangan-pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Dari 15 orang pegawai, tidak ada pegawai yang menjawab pada point 1 (STS), sedangkan yang menjawab pada point ke 2 (TS) yaitu 3 (20%) orang pegawai, yang menjawab pada point ke 3 (N) yaitu sebanyak 4 (26,6%) orang pegawai, kemudian yang menjawab pada point ke 4 (S) yaitu sebanyak 7 (46,6%) orang pegawai, dan yang menjawab pada point ke 5 (SS) yaitu sebanyak 1 (6,66%) orang pegawai.

Untuk pernyataan nomor 3. Pimpinan anda selalu berusaha mengaktifkan orang-orang yang di pimpinnya dalam keikutsertaan mengambil keputusan serta selalu memberikan kesempatan yang sama untuk seluruh bawahannya untuk berpartisipasi dalam melaksanakan kegiatannya. Dari 15 orang pegawai, tidak ada pegawai yang menjawab pada point 1 (STS), sedangkan yang menjawab pada point ke 2 (TS) yaitu 2 (13,3%) orang pegawai, yang menjawab pada point ke 3 (N) yaitu sebanyak 7 (46,6%) orang pegawai, kemudian yang menjawab pada point ke 4 (S) yaitu sebanyak 4 (26,6%) orang pegawai, dan yang menjawab pada point ke 5 (SS) yaitu sebanyak 2 (13,3%) orang pegawai.

Untuk pernyataan nomor 4. Pimpinan anda diberikan wewenang membuat atau menetapkan keputusan baik melalui persetujuan atau tanpa persetujuan dari pimpinan. Dari 15 orang pegawai, tidak ada pegawai yang menjawab pada point 1 (STS), sedangkan yang menjawab pada point ke 2 (TS) yaitu 4 (26,6%) orang pegawai, yang menjawab pada point ke 3 (N) yaitu sebanyak 2 (13,3%) orang pegawai, kemudian yang menjawab pada point ke 4 (S) yaitu sebanyak 8 (53,3%) orang pegawai, dan yang menjawab pada point ke 5 (SS) yaitu sebanyak 1 (6,66%) orang pegawai.

Untuk pernyataan nomor 5. Pimpinan anda mampu mengatur aktivitas bawahannya secara terarah dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Dari 15 orang pegawai, 1 (6,66%) orang pegawai yang menjawab pada point 1 (STS), sedangkan yang menjawab pada point ke 2 (TS) yaitu 1 (6,66%) orang pegawai, yang menjawab pada point ke 3 (N) yaitu sebanyak 3 (20%) orang pegawai, kemudian yang menjawab pada point ke 4 (S) yaitu sebanyak 9 (60%) orang pegawai, dan yang menjawab pada point ke 5 (SS) yaitu 1 (6,66%) orang pegawai.

Tabel 4.3

Deskripsi jawaban responden untuk variabel Y (Kinerja Pegawai)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban									
		STS		TS		N		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Jumlah pekerjaan yang saya selesaikan telah sesuai dengan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.	-	-	1	6,66%	2	13,3%	10	66,6%	2	13,3%
2	Kualitas pekerjaan saya telah sesuai dengan standar yang ditetapkan.	-	-	-	-	3	20%	11	73,3%	1	6,66%
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu	-	-	1	6,66%	7	46,6%	5	33,3%	2	13,3%
4	Saya selalu masuk kantor tepat waktu dan jumlah kehadiran saya di kantor sesuai dengan standar maksimal yang ditetapkan.	3	20%	1	6,66%	6	40%	4	26,6%	1	6,66%
5	Saya tidak kesulitan untuk bekerja sama dengan karyawan lainnya.	-	-	1	6,66%	1	6,66%	9	60%	4	26,6%

Dari tabel diatas dapat di jelaskan sebagai berikut:

Untuk pernyataan nomor 1. Jumlah pekerjaan yang saya selesaikan telah sesuai dengan yang diharapkan dari pekerjaan tesebut. Dari 15 orang pegawai, tidak ada pegawai yang menjawab pada point 1 (STS), sedangkan yang menjawab pada point ke 2 (TS) yaitu 1 (6,66%) orang pegawai, yang menjawab pada point ke 3 (N) yaitu sebanyak 2 (13,3%) orang pegawai, kemudian yang menjawab pada point ke 4 (S) yaitu sebanyak 10 (66,6%) orang pegawai, dan yang menjawab pada poin ke 5 (SS) yaitu sebanyak 2 (13,3%) orang pegawai.

Untuk pernyataan nomor 2. Kualitas pekerjaan saya telah sesuai dengan standar yang di tetapkan. Dari 15 orang pegawai, tidak ada pegawai yang menjawab pada point 1 (STS), untuk point ke 2 (TS) tidak ada pegawai yang menjawab, yang menjawab pada point ke 3 (N) yaitu sebanyak 3 (20%) orang pegawai, kemudian yang menjawab pada point ke 4 (S) yaitu sebanyak 11 (73,3%) orang pegawai, dan yang menjawab pada poin ke 5 (SS) yaitu 1 (6,66%) orang pegawai.

Untuk pernyataan nomor 3. Saya selalu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Dari 15 orang pegawai, tidak ada pegawai yang menjawab pada point 1 (STS), sedangkan yang menjawab pada point ke 2 (TS) yaitu 1 (6,66%) orang pegawai, yang menjawab pada point ke 3 (N) yaitu sebanyak 7 (46,6%) orang pegawai, kemudian yang menjawab pada point ke 4 (S) yaitu sebanyak 5 (33,3%) orang pegawai, dan yang menjawab pada poin ke 5 (SS) yaitu sebanyak 2 (13,3%) orang pegawai.

Untuk pernyataan nomor 4. Saya selalu masuk kantor tepat waktu dan jumlah kehadiran saya di kantor sesuai dengan tandar maksimal yang ditetapkan. Dari 15 orang pegawai, 3 (20%) orang pegawai yang menjawab pada point 1 (STS), sedangkan yang menjawab pada point ke 2 (TS) yaitu 1 (6,66%) orang pegawai, yang menjawab pada point ke 3 (N) yaitu sebanyak 6 (40%) orang pegawai, kemudian yang menjawab pada point ke 4 (S) yaitu sebanyak 4 (26,6%) orang pegawai, dan yang menjawab pada poin ke 5 (SS) yaitu sebanyak 1 (6,66%) orang pegawai.

Untuk pernyataan nomor 5. Saya tidak kesulitan untuk bekerja sama dengan karyawan lainnya. Dari 15 orang pegawai, tidak ada pegawai yang menjawab pada point 1 (STS), sedangkan yang menjawab pada point ke 2 (TS) yaitu 1 (6,66%) orang pegawai, yang menjawab pada point ke 3 (N) yaitu sebanyak 1 (6,66%) orang pegawai, kemudian yang menjawab pada point ke 4 (S) yaitu sebanyak 9 (60%) orang pegawai, dan yang menjawab pada poin ke 5 (SS) yaitu sebanyak 4 (26,6%) orang pegawai.

Tabel 4.4
Total skor untuk variabel X (Fungsi kepemimpinan)

No	Pernyataan					Total Skor	Rata-rata
	1	2	3	4	5		
1	3	4	3	4	4	18	3,60
2	3	2	3	2	4	14	2,80
3	3	4	3	4	4	18	3,60
4	3	4	3	4	3	17	3,40
5	2	4	2	4	4	16	3,20
6	3	4	4	4	4	19	3,80
7	5	5	5	5	5	25	5,00
8	4	4	3	4	4	19	3,80
9	4	3	4	3	3	17	3,40
10	4	4	5	4	4	21	4,20
11	4	3	4	4	4	19	3,80
12	2	3	2	3	3	13	2,60
13	3	2	3	2	2	12	2,40
14	2	3	3	2	1	11	2,20
15	2	2	4	2	4	14	2,80
Total						253	50,6

Sumber: Hasil Perhitungan

Tabel 4.5
Total skor untuk variable Y (Kinerja)

No	Pernyataan					Total Skor	Rata-rata
	1	2	3	4	5		
1	4	4	4	3	5	20	4,00
2	2	4	3	3	4	16	3,20
3	4	4	4	3	4	19	3,80
4	4	3	3	3	4	17	3,40
5	4	4	2	2	4	16	3,20
6	4	4	4	4	4	20	4,00
7	5	5	5	5	5	25	5,00
8	4	4	3	4	4	19	3,80
9	3	3	4	3	5	18	3,60
10	4	4	5	4	3	20	4,00
11	5	4	3	4	4	20	4,00
12	4	3	3	3	5	18	3,60
13	4	4	3	1	2	14	2,80
14	3	4	3	1	4	15	3,40
15	4	4	4	1	4	17	3,40
Total						274	54,8

Sumber: Hasil Perhitungan

4.2.2. Pengaruh Variabel X terhadap Variabel Y

Hubungan antara variable X (Fungsi kepemimpinan) dan variabel (Kinerja) akan di tentukan dengan menggunakan rumus regresi linier sederhana. Untuk keperluan tersebut skor nilai yang di peroleh setiap responden baik pada variable X maupun variable Y di maksud dalam suatu table kerja regresi sebagai berikut:

Tabel 4.6
Tabel kerja Regresi

No Responden	X	Y	XY	X ²	Y ²
1	3,60	4,00	14,4	12,96	16
2	2,80	3,20	8,96	7,84	10,24
3	3,60	3,80	13,68	12,96	14,44
4	3,40	3,40	11,56	11,56	11,56
5	3,20	3,20	10,24	10,24	10,24
6	3,80	4,00	15,2	14,44	16
7	5,00	5,00	25	25	25
8	3,80	3,80	14,44	14,44	14,44
9	3,40	3,60	12,24	11,56	12,96
10	4,20	4,00	16,8	17,64	16
11	3,80	4,00	15,2	14,44	16
12	2,60	3,60	9,36	6,76	12,96
13	2,40	2,80	6,72	5,76	7,84
14	2,20	3,00	6,6	4,84	9
15	2,80	3,80	9,52	7,84	11,56
Σ	50,60	54,80	189,92	178,28	204,24
Rata-rata	3,37	3,65	12,66	11,88	13,616

Sumber: Hasil perhitungan

Keterangan:

n = banyaknya data, dalam hal ini indikator disiplin maupun kinerja

x = nilai rata-rata per indikator Fungsi Kepemimpinan

y = nilai rata-rata per indikator kinerja

Berdasarkan data-data tersebut di atas, proses analisa dapat dilanjutkan sebagai berikut:

a. Mengukur Pengaruh

Untuk mengetahui adanya hubungan antara kedua variable yang di gunakan dalam penelitian ini variable bebas (Fungsi Kepemimpinan) dan variable terikat (kinerja) pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Ambon di gunakan analisa Regresi Linier Sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = Variabel dependen/variable terikat (kinerja)

X = Variabel independen/variable bebas (Fungsi Kepemimpinan)

a = Konstanta

b = Slope kemiringan garis trend

n = Banyaknya data

Untuk menentukan nilai dari a dan b, maka di gunakan persamaan sebagai berikut:

$$x = \frac{\sum X}{n} = \frac{50,60}{15} = 3,37$$

$$y = \frac{\sum Y}{n} = \frac{54,80}{15} = 3,65$$

$$b = \frac{n \cdot \sum XY - \sum x \cdot \sum y}{n \cdot \sum X^2 - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{15(189,92) - (50,60)(54,80)}{15(178,28) - (50,60)^2}$$

$$= \frac{2848,8 - 2772,88}{2674,20 - 2560,36}$$

$$= \frac{75,92}{113,84}$$

$$= 0,666$$

$$a = Y - bX$$

$$= 3,65 - 0,666(3,37)$$

$$= 3,65 - 2,244$$

$$= 1,406$$

Jadi Pengaruh Fungsi Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Ambon dapat di nyatakan dalam persamaan linier sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 1,406 + 0,666X$$

- Konstanta sebesar 0,666 menyatakan bahwa jika tidak ada Fungsi kepemimpinan seperti Fungsi perencanaan, Fungsi pengawasan, Fungsi pengambilan Keputusan, dan Fungsi pengembangan loyalitas, maka pada Dinas pendidikan Kota Ambon kinerja pegawai hanya sebesar 0,666.
- Koefisien Regresi sebesar 1,406 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 (satu) Fungsi Kepemimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 1,406.

Berdasarkan hasil analisa data dengan menggunakan analisa regresi linier sederhana diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara Fungsi kepemimpinan dan Kinerja. Artinya setiap peningkatan fungsi kepemimpinan akan meningkatkan Kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Ambon.

Hal ini harus menjadi bahan pertimbangan bagi Pimpinan Dinas Pendidikan Kota Ambon untuk selalu memberikan perhatian terhadap pegawai demi meningkatkan Kinerja Pegawai

Oleh karena itu perlu adanya insiatif sendiri dari pimpinan Dinas Pendidikan Kota Ambon untuk lebih peka dalam mengetahui setiap kebutuhan pegawainya. Hal ini diperlukan untuk dapat menciptakan kinerja yang baik dalam diri seseorang pegawai sehingga akan terdorong untuk semakin giat dan tekun serta memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Pengaruh Fungsi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Ambon juga dapat terdorong dalam mengukur atau menilai setiap hasil kerja dari pegawai apabila kinerja pegawai baik maka akan mendorong pimpinannya untuk menjalankan fungsi kepemimpinan seperti fungsi perencanaan, fungsi pengawasan, fungsi pengambilan keputusan, dan fungsi pengembangan loyalita secara baik maka hal ini akan meningkatkan kinerja dari pegawai untuk memberikan hasil kerja yang memuaskan atau terciptanya kinerja pegawai.

5. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian secara keseluruhan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Akibat kurangnya perhatian dari pimpinan kepada pegawai sehingga mengakibatkan kinerja pegawai kurang begitu baik
2. Kinerja merupakan kombinasi antara kemampuan dan usaha, serta merupakan suatu perbuatan, prestasi suatu pameran umum ketrampilan untuk menghasilkan apa yang di kerjakan secara efektif dan dalam suatu organisasi
3. Dari hasil kuisioner dapat menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pendidikan Kota Ambon belum dikatakan baik masih membutuhkan kinerja yang baik lagi dari pimpinan sehingga efektifitas kinerja dari pegawai yang ada dapat meningkat

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah penulis kemukakan, maka saran penulis adalah :

1. Pimpinan dapat berperan sebagai pengawas bagi para pegawai
2. Untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai, hendaknya pimpinnan bertindak sebagai motivator dalam berbagai segi
3. Untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Ambon dan mengatasi masalah yang ada, pimpinan perlu membuat aturan-aturan yang dapat m eningkatkan kinerja pegawai

DAFTAR PUSTAKA

Prof.Dr.H.Abdurrahmat Fathoni,M.Si. 2006 Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta.

Dr.A.A. Anwar Prabu Mangkunegara,M.Si. 2005 Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Penerbit PT. Refika Aditama.

Simamora Hendry. 1993 Manajemen Sumber Daya Manusia Penerbit STIEYKPN Yogyakarta.

Tead; Terry; Hoyt.2003 Pengertian kepemimpinan Penerbit Kartono Yogyakarta.

Bedjo Siswanto. 1989 Manajemen Tenaga KerjaPenerbit Sinar Baru Jakarta.