

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
KARANTINA PERTANIAN KELAS I BENGKULU**

Oleh:

Markoni¹

Email : markoniaswan@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Karantina Pertanian Kelas I Bengkulu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga fungsional Stasiun Karantina Pertanian Kelas I Bengkulu yang berjumlah 28 orang dan seluruhnya dijadikan sampel. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan menggunakan skala pengukuran *Likert* lima poin. Data selanjutnya dianalisis dengan metode structural equation modeling melalui pendekatan *partial least square*, menggunakan *software Smart PLS V.2*. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Stasiun Karantina Pertanian Kelas I Bengkulu.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kinerja Pegawai, Karantina Pertanian Kelas 1 Bengkulu

¹ Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Unihaz Bengkulu

A. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia merupakan faktor utama dalam Optimalisasi peran dan fungsi suatu organisasi, apakah itu Dinas Instansi pemerintah maupun suatu perusahaan atau instansi swata lainnya. Kinerja pegawai akan menentukan Kinerja organisasi tersebut, karena itu setiap pimpinan haruslah memberikan perhatian yang sungguh sungguh terhadap masalah kinerja pegawai ini. Seorang pimpinan organisasi mempunyai wewenang dan tanggung jawab serta mempunyai kekuasaan untuk mengoptimalkan kinerja pegawai yang dipimpinya, serta menggerakkan, mengkoordinasikan serta mensinkronkan dengan berbagai faktor produksi atau sumber daya lainnya yang dimiliki organisasi tersebut untuk mencapai tujuannya.

Hal ini sejalan dengan pejelasan dari Gibson *et al* (1998) bahwa kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya. Oleh karena itu setiap organisasi berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.

Peran kepemimpinan dalam suatu organisasi atau instansi dijelaskan oleh Handoko (2003) faktor kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap tercapainya kinerja pegawai. Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa kemajuan yang dicapai dan kemunduran yang dialami oleh instansi sangat ditentukan oleh peranan pemimpinnya. Hal ini karena seorang pemimpin dapat mempengaruhi perilaku bawahannya dalam melaksanakan setiap pekerjaan.

Stasiun Karantina Pertanian Kelas I Bengkulu Badan Karantina Pertanian Kementerian Pertanian, yang bertanggungjawab dalam pengawasan dan perlindungan pertanian dan keragaman sumber daya hayati yang dimiliki Indonesia. Sesuai tuntutan dan tanggung jawab yang telah diamanahkan Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1992 tentang karantina hewan, ikan, dan tumbuhan, Pelaksanaan tugas operasional pengawasan mobilitas Hewan dan tumbuhan pada Stasiun Karantina Pertanian Kelas I Bengkulu dilaksanakan oleh Tenaga Fungsional instansi tersebut, yang terdiri dari Medik Veteriner dan

Paramedik Veteriner yang mempunyai tugas pengawasan dan perlindungan Hewan, serta Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan (POPT) yang mempunyai tugas pengawasan dan perlindungan Tumbuhan.

Hubungan dan pengaruh antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai telah dijelaskan oleh beberapa hasil penelitian, antara lain; Masrukhin dan Waridin (2006), Brahmasari dan Suprayitno (2008), Syukur (2010) Rujinto dan Sundarini (2010), Hasanuddin (2011), Mulyadi (2014), Yanti *et al* (2015), Osabiya dan Ikenga (2015), Widyawatiningrum *et al* (2015), Valianto (2015), Maabuat (2016), Utami (2016), menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi hasil penelitian tersebut menunjukkan hasil yang berbeda dengan penelitian Rahmayanti dan Afandi (2014) dan Wungubelen (2014) yang menemukan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Masih adanya kesenjangan hasil penelitian (*gap empiric*) mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai tersebut menjadi peluang dan menjadi motivasi untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Stasiun Karantina Pertanian Kelas I Bengkulu.

B. Tinjauan Teori

1) Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2004: 67), Kinerja juga dijelaskan sebagai kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya (Sulistiyani dan Rosidah, 2003), dan menurut Suhardiman (2012:28), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berkenaan dengan kaitan antara kinerja dengan tindakan, maka menurut Campbell (1993) dalam Sedarmayanti (2017) kinerja bukan konsekuensi atau hasil tindakan, melainkan tindakan itu sendiri. Oleh karena itu, kinerja pegawai perlu diperhatikan dalam upaya mencapai tujuan yang maksimal.

Pengukuran kinerja menurut Prawirosentono (2008: 27) dapat diukur dengan indikator efektifitas, tanggung jawab, disiplin, inisiatif. Selanjutnya Wibowo (2012:7) menyatakan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja untuk seorang adalah kuantitas, kualitas, produktivitas, ketepatan waktu, pengawasan biaya. Sedangkan indikator pengukuran kinerja pegawai oleh Moeheriono (2012:114) menambahkan keselamatan sebagai indikator pengukuran kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan indikator pengukuran kinerja pegawai yang dikemukakan oleh Miner dalam Sutrisno (2009:172), yaitu; kualitas yang dihasilkan, kuantitas yang dihasilkan, waktu kerja dan kerja sama.

2) Kepemimpinan

Pemimpin diartikan oleh Lensufiie (2010: 6) sebagai seseorang yang mampu menggerakkan pengikut untuk mencapai tujuan organisasi. Peran pimpinan dalam suatu organisasi sangat penting dalam pencapaian tujuan dari berbagai sasaran dari sasaran yang ditetapkan sebelumnya Siagian dalam Waridin dan Masrukhin, (2006:42). Robbins (2006) menjelaskan bahwa kepemimpinan menyangkut proses pengaruh sosial yang disengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas dan pengaruh didalam kelompok/organisasi. Selanjutnya kepemimpinan menurut Anoraga dalam Sutrisno (2009:201) adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi yang baik, langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati dapat mengikuti kehendak pimpinan itu. Demikian pula Mas'ud (2004:27) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah proses yang digunakan oleh pemimpin untuk mengarahkan organisasi dan pemberian contoh perilaku terhadap para pengikut (bawahannya). Kepemimpinan tersebut mempunyai fungsi untuk memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi kerja, mengemudikan organisasi dan menjaring jaringan komunikasi dan membawa pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju dengan ketentuan waktu dan perencanaan Matondang, 2008:113).

Indikator kepemimpinan dalam penelitian ini menggunakan indikator

kepemimpinan yang digunakan oleh Sutrisno (2009:222) yaitu: 1) persuasive, berkenaan dengan peranan pemimpin untuk mengajak dan membujuk bawahan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik, 2) refresif, berkenaan dengan tidak adanya pemberian tekanan oleh pimpinan terhadap bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan, 3) partisipatif, berkenaan dengan pemberian kesempatan kepada bawahan untuk aktif dan berpartisipasi terhadap organisasinya, 4) inovatif, berkenaan dengan usaha pimpinan untuk mewujudkan usaha-usaha pembaruan, dan 5) motivatif, berkenaan dengan penyampaian ide dan program-program oleh pimpinan yang akan dicapai organisasi kepada bawahan.

C. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan tipe penelitian eksplanatif, yang dimaksudkan untuk memberikan penjelasan tentang hubungan kausal antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai melalui pengujian hipotesis atau untuk mendapatkan kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga fungsional pegawai Stasiun Karantina Pertanian Kelas I Bengkulu, yang berjumlah 28 orang dan secara keseluruhan dijadikan sampel (sampel jenuh). Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode survei dan observasi. Data yang digunakan dalam bentuk data primer, dan diukur dengan skala Likert yang menggunakan 5-poin. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah structural equation modeling dengan pendekatan partial least square. Software yang digunakan untuk mengolah data adalah Smart PLS Versi 2.

1. Evaluasi *Measurement (outer)* Model

Hubungan linier antar variabel di dalam model structural (*inner model*) dilakukan untuk memenuhi asumsi liniertitas. Uji asumsi linieritas dalam penelitian ini menggunakan metode *Curve Fit*, yang mengacu pada prinsip *parsimony*. Model dinyatakan linier jika linier signifikan atau seluruh model yang digunakan sebagai dasar pengujian (kuadratik, kubik, inverse, logaritmik, power, compound, growth, dan eksponensial) nonsignifikan. Pengujian asumsi linieritas menggunakan *software* SPSS Versi 25.

Tabel 1. Hasil Pengujian Asumsi Linieritas

Variabel Bebas	Variabel Terikat	Hasil Pengujian ($\alpha = 0.05$)	Keterangan
Kepemimpinan	Kinerja Pegawai	Linear Sig. = $0.000 < \alpha = 0.05$	Linier

Sumber : Data primer, diolah

Hasil pengujian asumsi linieritas sebagaimana terlihat pada Tabel 1 menunjukkan bahwa hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai adalah linier, sehingga asumsi linieritas terpenuhi.

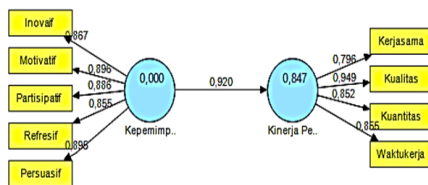
2. Pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai t-test pada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada tabel 9 Serta Gambar 2 dan Gambar 3 berikut ini :

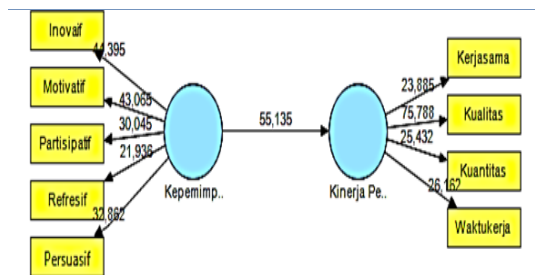
Tabel 9 Hasil pengujian Hipotesis

Variabel Bebas	Variabel Terikat	Koefisien Jalur	T-Hitung	T-Tabel	Keterangan
Kepemimpinan	Kinerja Pegawai	0,920	55,135	1,96	Signifikan

Sumber : Data primer, diolah



Gambar 2. Koefisien jalur antar variabel



Gambar 3. Nilai t-statistics antar variabel

Berdasarkan tabel 9 serta Gambar 2 dan Gambar 3, diketahui bahwa koefisien jalur kepemimpinan ke kinerja pegawai sebesar 0,920 dengan nilai t hitung sebesar 55,135. Nilai t hitung tersebut lebih besar daripada t-tabel 1,96, dengan demikian hipotesis yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Stasiun Karantina Pertanian Kelas I Bengkulu.

D. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Stasiun Karantina Pertanian Kelas I Bengkulu

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Stasiun Karantina Pertanian Kelas I Bengkulu. Artinya semakin baiknya kepemimpinan di Stasiun Karantina Pertanian Kelas I Bengkulu maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, dan demikian pula sebaliknya. Kontribusi dari setiap indikator dapat dilihat dari nilai loading faktor dari setiap variabel penelitian. Nilai loading faktor untuk indikator motivatif lebih tinggi dibandingkan dengan empat indikator lainnya. Hasil tersebut menunjukkan bahwa menurut responden indikator yang terpenting dalam mengukur kepemimpinan adalah motivatif, yaitu kemampuan pimpinan dalam menyampaikan ide dan program-program yang akan dicapai organisasi kepada bawahan. Persepsi responden terhadap indikator ini juga cenderung mendekati baik jika dilihat dari tingkat persetujuan responden terhadap baiknya kemampuan pimpinan Stasiun Karantina Pertanian Kelas I Bengkulu dalam menyampaikan ide dan program-program organisasi kepada bawahannya. Meskipun demikian persepsi responden terhadap indikator motivatif masih lebih rendah daripada persepsi responden terhadap indikator refresif dan inovatif.

Nilai *loading faktor* untuk indikator kualitas lebih tinggi dibandingkan dengan tiga indikator lainnya Artinya menurut responden indikator yang terpenting dalam mengukur kinerja pegawai adalah kualitas kerja. Persepsi responden terhadap indikator ini juga cenderung mendekati baik jika dilihat dari tingkat persetujuan responden terhadap kualitas kerja pegawai Stasiun Karantina Pertanian Kelas I Bengkulu. Meskipun demikian persepsi responden terhadap indikator kualitas kerja masih lebih rendah daripada persepsi responden terhadap tiga indikator kinerja lainnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari; Masrukhin dan Waridin (2006), Brahmasari dan Suprayitno (2008), Syukur (2010) Rujinto dan Sundarini (2010), Hasanuddin (2011), Mulyadi (2014), Yanti *et al* (2015), Osabiya dan Ikenga (2015), Widyawatiningrum *et al* (2015), Valianto (2015), Maabuat (2016), Utami (2016), dan Rommy (2016), menemukan

bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian dari; Rahmayanti dan Afandi (2014) serta Wungubelen (2014) yang menemukan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena masih adanya kesenjangan hasil penelitian ini dengan beberapa hasil penelitian lainnya, maka penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian kembali mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

E. Kesimpulan dan Saran

1. Kesimpulan

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Stasiun Karantina Pertanian Kelas I Bengkulu. Dengan menggunakan koefisien jalur (0,920) sebagai dasar disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif atau searah terhadap kinerja pegawai Stasiun Karantina Pertanian Kelas I Bengkulu. Artinya bila kepemimpinan semakin baik dan dapat diterima dengan baik oleh pegawai Stasiun Karantina Pertanian Kelas I Bengkulu maka kinerja pegawai akan semakin baik pula, dan demikian pula sebaliknya bila kepemimpinan tidak dapat diterima oleh pegawai maka kinerja pegawai tidak bisa optimal pula.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-buku:

- Agus, Dwiyanto. 1995. *Pelayanan Organisasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta University Press, Yogyakarta.
- Brahmasari, Ida Ayu. Agus Suprayetno. (2008). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.10, No.2, Surabaya.
- Gibson, James, L, Jhon M, Ivencevich dan James H. Donelly, Jr. 1998. *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses. Terjemahan Edisi Keempat*, Erlangga, Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 2003. *Manajemen, Edisi Dua*. BPFE-Yogyakarta, Yogyakarta.
- Hasanuddin, 2011. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Organisasi*. Tesis Pada Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, <https://akhihasanuddin.wordpress.com/2012/05/07/pengaruh-budaya-organisasi-dan-kepemimpinan-terhadap-motivasi-kerja-serta-dampaknya-pada-kinerja-organisasi-studi-kasus-bappeda-kabupaten-aceh-besar/>, diakses 13 Maret 2018.
- Hasibuan, Malayu, S.P., 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kadar, Isman, Anwar Syaiful, Widyatmoko, dan Wiwiek, 2015. *Analisis Kepemimpinan Transformasional, Disiplin, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil*, <https://journal.unpak.ac.id/index.php/magma/article/download/317/245>, diakses 13 Maret 2018.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT.Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Masrukhin dan Waridin, 2006. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai*, Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol. 7, No. 2.
- Matondang, M.H. 2008, *Pengaruh Budaya Organisasi dan Manajemen strategik*, Cetakan Pertama. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Mulyadi, Harry, 2014. *Hubungan Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman*, Jurnal Administrasi Pendidikan, Volume 2 Nomor 1, Juni 2014.
- Prawirosentono, Suryadi. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE, Yogyakarta.
- Rahmayanti, Dina dan Idham Afandi. 2014. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Operator Welding 1 A, Pt. Xyz Motor)*. Jurnal Optimasi Sistem Industri. Volume 13, Nomor 1.

- Rivai, V. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik. Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Pt. Raja Grafindo Persada. Jakarta. Robbins (2006)
- Rommy, Beno, 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomallut". Jurnal EMBA. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado, Sulawesi Utara.
- Rujinto dan Srisundarini.2010. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Akademi Kebidanan Giri Satria Husada Kabupaten Wonogiri*. STIE AUB Surakarta, <http://e-journal.stie-aub.ac.id/index.php/excelent/article/download/122/102>.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. Bandung : PT Refika Aditama.
- Simamora, Henry, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Suhardiman, Budi, 2012. *Studi Pengembangan Kepala Sekolah*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Suharto dan Budi Cahyono. 2005. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja sumber daya manusia di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah" JRBI Vol. 1, No. Januari 2005 : 12-35.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, . Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta.
- Timpe, A. Dale, 1999. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Elek media Koputindo, Jakarta.
- Utami, Ni Made Satya, 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Karyawan, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera 1912 Kantor Cabang Ubung Denpasar*, Prosiding Seminar Nasional Hasil Penelitian-Denpasar, 30 September 2016.
- <http://ojs.stimihandayani.ac.id/index.php/PROSIDING/article/download/208/145>, di akses 13 Maret 2018.
- Valianto, Yofi Dwi Hari, 2015. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Sahabat Mandiri*, Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Volume 4, Nomor 8, Agustus 2015.
- Wibowo, 2012. *Manajemen Kinerja*, PT. Rajawali Pers, Jakarta.
- Widyawatiningrum, Endang, Suryadi Ujang, dan Rizal, 2015. *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening di PTPN X*, Jurnal Teknologi Pertanian Vol. 16 No. 2 [Agustus 2015] 127-136.
- Yanti, Andi Tri Haryono, Maria Magdalena Minarsih. (2015). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada CV Koperasi PuriKencana Taxi Semarang*. Journal of Management. ISSN : 2442-4064. Volume 1 nomor 1. Hal : 1-23.