

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Dan Pengelolaan Keuangan Daerah Di Rangkasbitung

Wildan*, Nenden Pertiwi**, Zakiyya Tunnufus ***

* STIE La Tansa Mashiro, Rangkasbitung

** STIE La Tansa Mashiro, Rangkasbitung

*** STIE La Tansa Mashiro, Rangkasbitung

Article Info

Keywords:

Leadership,
job performance,
Technical Implementation Unit
Department of Revenue and Fiscal
Management.

Abstract

The purpose of this research was to examine empirically the effect between leadership on job performance among the employees at Technical Implementation Unit Department of Revenue and Fiscal Management in Rangkasbitung. The subjects of this research were 40 employees selected as samples from the overall population of 64 employees. The data of each variable were collected separately by the respondents' filling in a questionnaire. The effect technique was applied to analyze the data which had been previously treated with the regressive and correlation procedure. The result proved that the employees' job performance was positively affected by the leadership in Technical Implementation Unit Department of Revenue and Fiscal Management in Rangkasbitung. The findings suggest that the variation of the job performance of the employees might have been affected by leadership.

Corresponding Author:

wilshava@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Dan Pengelolaan Keuangan Daerah, Rangkasbitung. Subjek penelitian ini adalah 40 pegawai terpilih sebagai sampel diambil dari keseluruhan populasi dari 64 pegawai. Data dari

masing-masing variabel yang dikumpulkan secara terpisah berdasarkan pengisian responden di dalam kuesioner. Teknik analisis data dilakukan dengan pengujian regresi dan korelasi. Hasilnya membuktikan bahwa kinerja pegawai secara positif dipengaruhi oleh kepemimpinan di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Dan Pengelolaan Keuangan Daerah, Rangkasbitung. Hasil Temuan ini menunjukkan bahwa variasi kinerja pegawai telah dipengaruhi oleh kepemimpinan.

Pendahuluan

Kepemimpinan adalah salah satu faktor yang paling penting bagi organisasi dan kinerja karyawan. Ada banyak gaya kepemimpinan yang diikuti oleh organisasi yang berbeda di seluruh dunia. Setiap gaya kepemimpinan memiliki dampak tersendiri pada kegiatan organisasi. Hal ini penting untuk menemukan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Dan Pengelolaan Keuangan Daerah Rangkasbitung.

Kepemimpinan yang merupakan salah satu faktor pengaruh antara pemimpin dan pengikut dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan atau sasaran (Chun, Chiang, Wang, 2012). Ada perbedaan yang signifikan antara pemimpin dan manajer. Manajer organisasi yang peduli dengan pemecahan masalah jangka pendek, sementara para pemimpin lebih antusias terhadap aspek jangka panjang. Teori kepemimpinan awal difokuskan pada karakteristik pemimpin yang sukses, perilaku mereka, sifat, pengaruh, kekuasaan, dan pendekatan situasional sementara yang baru-baru ini telah berfokus pada peran pengikut dan berkorelasi dengan kepemimpinan (Hoogh, Hartog, Koopman, 2005).

Kepemimpinan transaksional menjelaskan imbalan dan hukuman dari bawahan dengan menugaskan tugas atau kegiatan tertentu. Pemimpin transaksional terhubung dalam penukaran nilai uang berupa imbalan berpengaruh dengan prestasi bawahan. Kepemimpinan transaksional mengikuti pendekatan rasional dan materialistis antara pemimpin dan bawahan (Bushra, Usman, Naveed, 2011). Pemimpin jelas menggambarkan apa jenis kinerja yang diperlukan dari bawahan

dan apa yang akan dihargai atau dihukum. Di Tanggapan dipatuhi bawahan dengan ini persyaratan perilaku jika imbalan yang diinginkan terpenuhi.

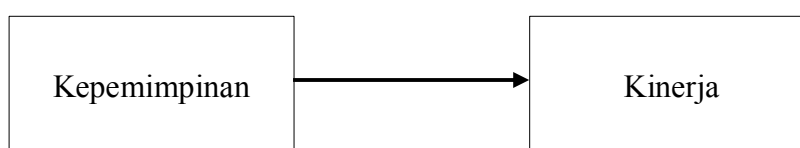
Pemimpin transaksional memberikan ide yang jelas kepada bawahan mereka tentang bagaimana tugas atau kegiatan harus dilakukan dan juga berkomunikasi mereka bahwa akan ada imbalan untuk pekerjaan yang dilakukan dengan baik (Bass, Avolio, Jung, Berson, 2003). Ada banyak perilaku yang telah diamati di bawah kepemimpinan transaksional tetapi hanya sedikit dari mereka yang menonjol sebagai hadiah kontingen: bawahan menerima penghargaan untuk kinerja yang baik.

Tabassum, Akram dan Hassan (2011) menyatakan bahwa pemimpin transformasional memimpin karyawan mereka dengan inspirasi, motivasi, visi tertentu dalam pikiran mereka. Ali, Syed dan Arshad (2012) mengulas bahwa pemimpin transformasional membawa perubahan positif dan berharga dalam karyawan. Pemimpin transformasional berfokus pada "transformasi" bawahan mereka untuk melihat keluar untuk satu sama lain, saling membantu, mendorong dan harmonis, memperhatikan organisasi secara keseluruhan. Pemimpin transformasional menggunakan karisma dan stimulasi intelektual seperti membujuk kinerja bawahan di luar harapan.

Setiap organisasi ingin memaksimalkan efektivitas organisasi dan pemimpin mereka memainkan peran penting di dalamnya. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pekerjaan di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Dan Pengelolaan Keuangan Daerah Rangkasbitung. Penelitian ini akan menjelaskan jenis kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Dan Pengelolaan Keuangan Daerah Rangkasbitung. Penelitian ini terbatas untuk Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Dan Pengelolaan Keuangan Daerah Rangkasbitung saja dan dapat digeneralisasi lebih lanjut. Penelitian ini hanya dibatasi untuk organisasi yang berorientasi nirlaba dan mungkin tidak berlaku untuk organisasi berorientasi laba.

Kerangka Pemikiran

Muhammad et al. (2012) berpendapat bahwa setiap gaya kepemimpinan memiliki dampak tersendiri terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan yang berbeda memiliki pengaruh mereka pada organisasi publik. Para pemimpin yang baik meningkatkan pelayanan kepada publik/stake holder. Menurut Flora, Kineta dan David (2008) pemimpin memainkan peran penting dalam penjualan dan pangsa pasarnya. Kepemimpinan merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut dapat dikonstruksi ke dalam kerangka berpikir berikut ini.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Berdasarkan hal tersebut di atas, peneliti merumuskan hipotesis untuk penelitian ini sebagai berikut:

H₀ : Tidak ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

H₁ : Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Metodologi Penelitian

Penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data primer. Selain itu penulis juga menggunakan metode korelasi. Noor (2013) menyatakan bahwa metode korelasi adalah studi korelasi yang bertujuan menguji hipotesis, dilakukan dengan cara mengukur sejumlah variabel dan menghitung koefisien korelasi antara variabel tersebut. Adapun yang dijadikan anggota populasi oleh penulis dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai UPT DPPKD Rangkasbitung Provinsi Banten yang yaitu sebanyak 64 orang. Sedangkan Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang penulis gunakan yaitu meliputi: (1) kuesioner; (2) Observasi; dan (3) Dokumentasi. Untuk mengetahui sejauhmana pengaruh/hubungan dari kedua variabel diatas yaitu

pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, maka data dari kedua variabel tersebut diolah dengan memberikan skor untuk tiap pertanyaan dengan menggunakan skala likert ordinal untuk kemudian dianalisa dengan melalui tahapan; (1) Uji Validitas; (2) Uji reliabilitas; (3) Analisis regresi; (4) Korelasi Product Moment; (5) Koefisien determinasi; dan (6) Uji hipotesis.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Penelitian terhadap Besarnya Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT DPPKD Rangkasbitung Provinsi Banten dapat diuraikan Berdasarkan kuesioner yang disebarkan kepada responden, instrumen penelitian telah dilakukan uji validitas, reliabilitas dan hasilnya valid begitu juga dengan hasil uji hipotesisnya, nilai koefisien korelasi sebesar 0,790 dan ini artinya antara kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai pada UPT DPPKD Rangkasbitung memiliki hubungan yang kuat, hasil koefisien Determinasi menghasilkan r (Square) 0.624 . Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang besar yaitu sebesar 62,4% terhadap kinerja pegawai dan t hitung yang dihasilkan lebih besar dari t tabel yaitu 7,939 dimana t tabel yaitu 1,685, ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Daerah (DPPKD) Rangkasbitung Provinsi Banten. Hasil ini didukung oleh Bushra, Usman dan Naveed (2011) menunjukkan ada hubungan langsung antara gaya kepemimpinan dan kinerja kerja karyawan, sedangkan kinerja karyawan tergantung pada kepuasan kerja. Penelitian ini menekankan bagaimana gaya kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan kinerja keuangan perusahaan.

Peranan kepemimpinan melalui pengawasan prestasi kerja bawahan dan peran atasan atas gaya kepemimpinannya, menyiratkan bahwa manajemen harus sadar tentang kepemimpinan atasan langsung dan gaya kepemimpinan mereka dalam memimpin dan membuat mereka lebih eksplisit. Dengan memahami dampak kepemimpinan tersebut terhadap kinerja pegawai akan menguntungkan hubungan yang harmonis antara individu, tim, dan pada kinerja organisasi. (Thisera, 2013)

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah di uraikan sebelumnya, kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Pelaksanaan kepemimpinan pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Daerah (DPPKD) Rangkasbitung Provinsi Banten yaitu meliputi perencanaan, pengorganisasian, penempatan, dan pengawasan agar pegawai bekerja dengan maksimal sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh UPT DPPKD Rangkasbitung Provinsi Banten, dan berdasarkan deskripsi data hasil kuesioner pelaksanaan kepemimpinannya mendapatkan penilaian 'Baik'.
2. Kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh pegawai UPT DPPKD Rangkasbitung Provinsi Banten meliputi : kerjasama, tanggung jawab, absensi, sikap, kerativitas, kejujuran, inisatif, keandalan, dan kepemimpinan. dan Berdasarkan deskripsi data hasil kuesioner kinerja pegawainya mendapatkan penilaian 'Baik'.
3. Berdasarkan hasil perhitungan statistik pada penelitian ini diperoleh nilai korelasi sebesar 0,790 yang berarti bahwa antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai mempunyai hubungan yang kuat. Nilai Koefisien Determinasi sebesar 62,4% menandakan bahwa kepemimpinan memberikan kontribusi sebesar 62,4 % dalam peningkatan kinerja pegawai. Dari uji hipotesis diperoleh nilai t hitung ($t = 7,939$) lebih besar dari t tabel (1,685) sehingga Hipotesa nol ditolak artinya terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Daerah (DPPKD) Rangkasbitung Provinsi Banten.

Saran

Saran dalam penelitian ini yang dapat dijadikan bahan evaluasi antara lain :

1. Dalam pelaksanaan kepemimpinan, hendaknya pemimpin harus lebih berhati-hati dalam memberikan kebebasan dalam bekerja terhadap pegawai, karena

dengan memberikan kebebasan kepada pegawai, kadang-kadang terjadi konflik antar pegawai.

2. Kinerja pegawai pada UPT DPPKD Rangkasbitung Provinsi Banten hendaknya dapat terus dipacu untuk selalu meningkatkan kualitas pegawai yang berdampak baik pada organisasi
3. Kepemimpinan yang diterapkan di UPT DPPKD Rangkasbitung Provinsi Banten berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga dapat dijadikan dasar pertimbangan bagi organisasi bila ingin meningkatkan kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Ali I.C, Syed, A.A., Arshad, Z. (2012). Impact of Transformational and Servant Leadership on Organizational Performance: A comparative Analysis. *Journal of Business Ethics*, Vol. 69, No. 3, hh. 237–247.
- Bass, B.M., Avolio, B.J., Jung, D.I., Berson, Y. (2003). Predicting Unit Performance by Assessing Transformational and Transactional Leadership. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 88, No. 2, hh. 207–215.
- Bushra, F., Usman, A., Naveed, A. (2011). Effect of Transformational Leadership on Employees' Job Satisfaction and Organizational Commitment in Banking Sector of Lahore (Pakistan). *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 2, No. 18, hh. 261–267.
- Chun, F., Chiang, Y., Ying, W. (2012). The Effects of Transactional and Transformational Leadership on Organizational Commitment in Hotels: The Mediating Effect of Trust. *Hotel Business Management*, Vol. 1, No. 1, hh. 1–11.
- Flora, F.G, Kineta, H., David, K.T. (2008). When Does Guanxi Matter? Issues of Capitalization and Its Dark Sides. *Journal of Marketing*, Vol. 72, hh. 12–28.
- Hoogh, A.H., Hartog, D.N., Koopman, P.L. (2005). Linking The Big Five-Factors Of Personality To Charismatic and Transactional Leadership: Perceived Dynamic Work Environment as a Moderator. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 26, hh. 839–865.
- Muhammad, U.P., Adnan, Q., Anam, M., Inam, U.H., Hamid, W. (2012). Impact of Leadership Style (Transformational & Transactional Leadership) on Employee Performance & Mediating Role of Job Satisfaction. Study of

Private School (Educator) In Pakistan. *Global Journal of Management and Business Research*, Vol. 12, No. 4, hh. 55–64.

Noor, Juliansyah. 2013. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, & Karya Ilmiah*: Jakarta : Kencana

T.J.R. Thisera. (2013) Exploring the Relationship between Supervisor's Leadership And Subordinates' Performance. *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research*, Vol. 2, No.6, hh. 176-185.

Tabassum, R., Akram, M.U., Hassan, I. (2011). Impact of transformational leadership style on affective employees' commitment: an empirical study of banking sector in Islamabad (Pakistan). *The Journal of Commerce*, Vol. 3, No. 1, hh. 43–51.