

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BADAN PENGAWAS PEMILU KOTA ADMINISTRASI JAKARTA SELATAN**Oleh: Moh. Khoiri*, Nurul Rahma Oktavia*****ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan dan kinerja karyawan bawaslu kota administrasi jakarta selatan, serta untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bawaslu kota administrasi jakarta selatan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Deskriptif Asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, yaitu dengan mendeskripsikan keadaan responden serta deskripsi variabel penelitian dalam tabel frekuensi dan presentase dari hasil penyebaran kuesioner tersebut dengan melalui prosedur analisis data. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 96 orang dan jumlah sampel sebanyak 96 responden dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, regresi linear sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis (uji t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi karyawan untuk variabel kepemimpinan dan kinerja karyawan saat ini sudah baik. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,484. Hal ini berarti jika kepemimpinan naik 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,484. Korelasi dibuktikan dengan r_{xy} sebesar 0,468 yang artinya terdapat hubungan positif yang sedang antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan dan koefisien determinasi sebesar 21,90%, sementara sisanya sebesar 78,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil uji hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} (4,934) > t_{tabel} (1,990), dengan taraf 5%, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Bawaslu Kota Administrasi Jakarta Selatan

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Badan Pengawas Pemilu.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine how the leadership and performance of South Jakarta city administration bawaslu employees, as well as to find out whether there is an influence of leadership on the performance of South Jakarta city administration bawaslu employees. The research method used in this research is Associative Descriptive with a quantitative approach, namely by describing the condition of the respondent as well as a description of the research variables in the frequency table and the percentage of the results of the distribution of the questionnaire through data analysis procedures. The population in this study were 96 people and the number of samples was 96 respondents using a saturated sample. Data analysis techniques using validity test, reliability test, simple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination and hypothesis testing (t test). The results showed that employee perceptions for leadership variables and current employee performance were good. The regression coefficient value of the leadership variable on employee performance is 0.484. This means that if leadership increases by 1 unit it will

* Dosen PPKn, Fakultas Ilmu Pendidikan dan Keguruan Universitas Pamulang. Email: Dosen01669@unpam.ac.id.

* Dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang. Email: Nurulkomeh17@gmail.com

increase performance by **0.484**. Correlation is evidenced by a proxy of **0.468**, which means there is a moderate positive relationship between leadership and employee performance and a coefficient of determination of **21.90%**, while the remaining **78.1%** is influenced by other factors not examined. Hypothesis test results obtained $t_{count} (4.934) > t_{table} (1.990)$, with a level of **5%**, this shows that there is a positive and significant influence between leadership variables on the performance of employees of Bawaslu South Jakarta City Administration

Keywords: Leadership, Employee Performance, The Election Supervisory Board.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan (sumber daya manusia / SDM) merupakan sumber daya yang sangat penting dalam lembaga. Karna sebagai salah satu elemen dalam lembaga, manajemen SDM tidak dapat di pisahkan dari bidang manajemen lainnya untuk mencapai tujuan lembaga. Dan dalam lembaga sumber daya manusia merupakan elemen paling strategik, harus kita akui dan diterima oleh manajemen.

Agar tercapai tujuan lembaga, lembaga tersebut harus mempunyai SDM yang berkualitas serta memiliki kemampuan pengelolaan yang baik dan tepat terhadap kinerja karyawannya agar sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan lembaga. Agar pengelolaan tersebut dapat berjalan sesuai dengan tujuan organisasi, maka upaya yang dilakukan salah satunya yakni memiliki pemimpin yang baik dalam menjalankan satu

sistem kepemimpinan yang dapat berperan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia khususnya bagaimana kinerja karyawan.

Saat ini permasalahan utama yang menjadi kendala dalam sebuah lembaga ialah sulitnya untuk dapat membangun sumber daya manusia (SDM) yang hebat, yang dapat menjadi pondasi kuat bagi organisasi. Faktor sulitnya memiliki sumber daya manusia yang hebat ini tak terlepas pula karena minimnya jiwa kepemimpinan (*Leadership*) yang di miliki oleh para pemimpin (*Leader*) di setiap divisi-divisi terkait di dalam sebuah lembaga.

Oleh karena itu di dalam sebuah lembaga seorang pemimpin (*Leader*) mempunyai peran yang sangat penting dan tanggung jawab penuh. dalam keberlangsungan lembaga tersebut. lembaga dapat dikatakan gagal ataupun berhasil dalam mencapai tujuannya terletak

pada peranan seorang pemimpin (*Leader*).

Setiap pemimpin (*Leader*) dalam menentukan gaya kepemimpinannya harus mampu menyesuaikan diri dengan kondisi lingkungan yang sedang terjadi. Dengan karakter yang dimiliki, maka setiap pemimpin (*Leader*) cenderung memiliki gaya tersendiri dalam memimpin lembaganya. Empat (4) macam gaya kepemimpinan Menurut Tohardi dikutip oleh Edy Sutrisno (2010:242) dalam Jurnal Adad Danuarta (2014) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan diantaranya, gaya persuasif yaitu memimpin dengan cara pendekatan secara maksimal, gaya refresif yaitu memimpin dengan cara memberikan tekanan (*Pressure*), gaya partisipatif yaitu dengan memberikan kesempatan kepada bawahan agar lebih aktif dan kreatif, gaya inovatif merupakan pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk menciptakan pembaruan-pembaruan dalam segala bidang.

Suatu organisasi membutuhkan pemimpin (*Leader*) yang efektif serta dapat

mempengaruhi perilaku karyawannya, agar mengikuti seluruh arahan yang diberikan. Menurut Miftah Thoha (2010:49) Dalam Jurnal Adad Danuarta (2014) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.

Bersangkutan pula dengan Bawaslu Kota Administrasi Jakarta Selatan yang saat ini sedang berkembang maka di butuhkan pula pemimpin (*Leader*) untuk menggerakkan roda lembaga, agar lembaga dapat berjalan dengan baik sesuai dengan visi dan misi yang dimilikinya.

Kepemimpinan di Bawaslu Kota Administrasi Jakarta Selatan masih terus dalam tahap evaluasi. Berhubung dengan semakin dekatnya masa pemilihan umum sehingga membutuhkan pemimpin yang mampu menjalin hubungan baik dengan karyawannya.

Berikut ini penilaian kepemimpinan yang dilakukan pada tahun 2017 yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 1.1
Penilaian Kepemimpinan Bawaslu Kota Administrasi
Jakarta Selatan Tahun 2017

1	UNSUR YANG DINILAI				Jumlah
	a. Sasaran Penilaian Kepemimpinan		Nilai		
	Kepemimpinan	1. Leadership	61	(Cukup)	61
		2. Integritas	70	(Cukup)	70
		3. Kemampuan mengambil keputusan	50	(Buruk)	50
		4. Kemampuan komunikasi	60	(Sedang)	60
		5. Kemampuan mengendalikan bawahan	55	(Sedang)	55
		6. Kerjasama	50	(Buruk)	50
		Jumlah	346		346
		Nilai rata-rata	57.67	100%	57.67
				Sedang	
		Nilai Kepemimpinan	61.38	60%	36.83
Kriteria: <=50(Buruk), <=60(Sedang), <=70(Cukup), <=90(Baik), <=99(Sangat Baik)					
Nilai Kepemimpinan					Sedang

Sumber : Bawaslu Kota Administrasi Jakarta Selatan

Dari tabel 1.1 di atas, menunjukkan bahwa penilaian dari unsur kepemimpinan nilai presentasinya sangat beragam. Kemampuan mengambil keputusan dan hubungan kerja nilainya sangat buruk yaitu hanya 50%. Untuk kemampuan komunikasi dan kemampuan mengendalikan bawahan nilainya sedang sedangkan leadership, integritas, kerjasama nilainya cukup.

Dari hasil tersebut semua item penilaian tidak ada yang mencapai kategori sangat baik, ini artinya kepemimpinan yang ada harus dievaluasi guna dapat bekerja dengan lebih baik. Sehingga menumbuhkan

komitmen dalam lembaga dari diri karyawan. Sehingga pemimpin dapat meningkatkan kinerja karyawan agar lebih efektif dan efisien. Kepemimpinan sangat berperan besar dalam memberikan kualitas dan kuantitas kerja karyawan untuk mencapai suatu target maka pemimpin harus mampu memberikan motivasi dan support terhadap kinerja karyawan yang semakin menurun atas apa yang dikerjakan karyawan.

Permasalahan yang muncul dalam aspek kinerja tersebut yakni tidak terselesaikan target laporan bawaslu kota administrasi Jakarta selatan pada setiap tahunnya karna

mempengaruhi kepemimpinan yang belum sesuai standar.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas. (Amstrong dan Baroon, 1998:15)

dalam Irham Fahmi: 2016 mengatakan “kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi”.

Table 1.2
Penilaian Kinerja Karyawan Bawaslu Kota Administrasi Jakarta Selatan

No.	Kinerja Karyawan	Nilai	Bobot Standar
1.	Kualitas Hasil Kerja	15%	20%
2.	Kuantitas Hasil Kerja	12%	15%
3.	Kemandirian Karyawan	7%	10%
4.	Kedisiplinan Karyawan	5%	10%
5.	Efektifitas & Efisiensi Kerja	7%	10%
6.	Integritas & Tanggung Jawab	3%	5%
7.	Pengembangan Diri	3%	5%
8.	Pengetahuan & Keahlian Teknis	8%	10%
9.	Kerjasama	7%	10%
10.	Kemampuan Komunikasi	3%	5%
TOTAL		70%	100%

Sumber: Bawaslu Kota Administrasi Jakarta Selatan

Berdasarkan pada table 1.2 bahwa kondisi kinerja karyawan Bawaslu Kota Administrasi Jakarta Selatan dapat dikatakan masih kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari beberapa hal yang belum optimal seperti kuantitas hasil kerja dan kedisiplinan karyawan. Kuantitas hasil kerja karyawan Bawaslu Kota Administrasi Jakarta Selatan dikatakan belum memenuhi syarat dikarenakan pembagian tugas yang

dilakukan terhadap karyawan masih belum merata. Hal ini terjadi karna kepemimpinan yang belum sesuai standar operasional. Sehingga mempengaruhi kinerja karyawannya, oleh karna itu berdasarkan data yang diambil secara kuantitas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa kuantitas menurun dan secara kualitas kinerja keryawan bermasalah dapat dilihat dari adanya karyawan yang menunda pekerjaan sehingga slalu terjadi

keterlambatan dalam penuntasan pekerjaan yang diberikan. Dan berdasarkan hasil pra survey, tingkat kehadiran karyawan ditempat kerja masih kurang maksimal ditunjukkan dengan kurangnya disiplin waktu dalam bekerja seperti masih adanya karyawan yang terlambat masuk kerja, pulang kerja lebih awal dari jam kerja.

Berdasarkan uraian diatas peneliti mengambil kesimpulan bahwa masalah yang timbul ialah kepemimpinan yang ditunjukkan BAWASLU Kota Administrasi Jakarta Selatan yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga berdampak kurang maksimalnya kinerja karyawan. Sehubungan dengan hal itu maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih jauh terhadap Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan Bawaslu Kota Administrasi Jakarta Selatan.

Dengan judul penelitian **“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bawaslu Kota Administrasi Jakarta Selatan”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan

pembatasan masalah, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Kepemimpinan Bawaslu Kota Administrasi Jakarta Selatan?
2. Bagaimana Kinerja Karyawan Bawaslu Kota Administrasi Jakarta Selatan?
3. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bawaslu Kota Administrasi Jakarta Selatan?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Adapun tujuan dari melakukan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui kepemimpinan pada Bawaslu Kota Administrasi Jakarta Selatan.
- b. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada Bawaslu Kota Administrasi Jakarta Selatan.
- c. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bawaslu Kota Administrasi Jakarta Selatan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang akan dicapai antara lain sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis

1) Bagi Peneliti atau penulis

Untuk bias lebih memahami permasalahan tentang sumber daya manusia yang telah dipelajari selama ini, serta menambah wawasan dan pengetahuan dan menambah pengalaman hidup bagaimana menjadi seorang pemimpin.

2) Bagi Akademis

Hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan ini diharapkan mampu juga dijadikan sebagai bahan masukan untuk mahasiswa dan mahasiswi lainnya, dan diharapkan dapat bermanfaat bagi semua rekan-rekan mahasiswa

manajemen sumber daya manusia.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Perusahaan

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan ide atau masukan untuk bahan pertimbangan dan evaluasi untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik dimasa mendatang. Dengan mengetahui berapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Bawaslu Kota Administrasi Jakarta Selatan berarti lembaga dapat menentukan kepemimpinan apa yang diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan sesuai permasalahan yang dihadapi lembaganya.

KAJIAN TEORI

Kinerja

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan

tugas tertentu dalam konteks pengembangan sumber daya manusia kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan.

Menurut Soedarmayanti (2011:260) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai moral dan etika.

Menurut Mangkunegara (2011:67) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wibowo (2013:4) mendefinisikan kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan,

kompetensi, motivasi dan kepentingan

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah factor kemampuan (*ability*) dan factor motivasi (*motivation*). Menurut Sutrisno (2013:151) factor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah:

- a. Faktor Kemampuan, secara psikologis kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita, artinya karyawan yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110-120) dengan memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan oleh karena itu karyawan perlu ditetapkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan *team leader* dalam memberikan semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan.

- c. Faktor tim, meliputi kualitas dan dukungan semangat yang diberikan oleh rekan kerja dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor system, meliputi system kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor situasional, meliputi rekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.
- f. Konflik, meliputi dalam diri individu / konflik peran, konflik antar individu, konflik antar kelompok atau organisasi.

Kepemimpinan

Setiap organisasi apapun jenisnya pasti memerlukan dan memiliki seorang pemimpin tertinggi (pimpinan puncak) dan manajer tertinggi (*top manager*) yang harus menjalankan kegiatan kepemimpinan (*leadership*) dan Manajemen bagi keseluruhan organisasi sebagai satu kesatuan.

Semua para pemimpin dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, kualitas kehidupan, kerja, dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Untuk mencapai semua itu seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam melakukan pengarahan kepada bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Berikut ini define kepemimpinan menurut para ahli diantaranya :

Menurut Asep Saefullah dan Ahmad Rusdiana (2016:64) kepemimpinan merupakan salah satu unsur penentu keberhasilan organisasi, terutama dalam menuju perubahan. Menurut Hani Handoko (2012:294) kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran.

Menurut Hasibuan (2011:170) kepemimpinan adalah sebuah cara seseorang pemimpin yang mempengaruhi perilaku bawahan agar mampu bekerja sama dengan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Dari

berbagai pendapat dapat di sintesiskan bahwa kepemimpinan merupakan suatu cara seseorang pemimpin dalam usahanya untuk mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya agar mau melaksanakan tugasnya dengan bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi.

Setiap organisasi memiliki target perubahan yang berbeda sesuai dengan kebutuhan dan factor dominan yang mendorong perubahan. Menurut Asep Saefullah dan ahmad Rusdiana (2016:69) dalam bukunya mengatakan perubahan organisasi merupakan suatu tindakan yang dilakukan terhadap unsur-unsur dalam suatu organisasi untuk meningkatkan efektivitas organisasi menuju arah yang lebih baik dari pada sebelumnya. Dalam bukunya Asep Saefullah dan Ahmad Rusdiana (2016:70) terdapat 7 unsur yang esensial dalam konsep kepemimpinan perubahan yaitu :

a. Pemimpin (*leader*)

Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan sehingga mampu mempengaruhi orang lain

untuk bersama-sama melakukan aktifitas tertentu untuk mencapai tujuan.

b. Pengaruh (*influence*)

Pengaruh merupakan daya atau kekuatan yang timbul dari sesuatu, baik orang yang maupun benda serta segala sesuatu yang ada di alam sehingga mempengaruhi semua yang ada di sekitarnya.

c. Pengikut (*follower*)

Seseorang dikatakan memimpin suatu organisasi karena ada yang dipimpin, yaitu pengikut. Pemimpin yang berhasil dalam suatu organisasi adalah pemimpin berkarakter kuat dengan pengikut yang efektif.

d. Maksud (*Intention*)

Itensi adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Keinginan karyawan untuk berpindah mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi.

- e. Tujuan Bersama (*Shared Purpose*)
Pemimpin memastikan kelompok berbagi akal sehat komitmen bahwa orang-orang dapat melihat yang relevan dengan kelompok dan individu.
- f. Perubahan (*Change*)
Manusia selalu mendambakan perubahan kearah yang lebih baik. Perubahan secara nyata dan masif hanya dapat dilakukan oleh pemimpin. Hanya pemimpin yang memiliki konsep dan arah yang jelas tentang yang mampu mewujudkan.
- g. Tanggung Jawab Pribadi (*Personal Responsibility*)
Pemimpin bertanggung jawab terhadap performa diri sendiri dan upaya pengembangan kearah yang lebih berkualitas. Pengelolaan diri sendiri supaya tampil dengan performa prima dalam pelaksanaan tugas pokok sehari-hari

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Bawaslu Kota Administrasi Jakarta Selatan.

Berdasarkan permasalahan dalam penelitian ini, maka penulis memberikan batasan masalah dengan lingkup penelitian mengenai “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bawalu Kota Administrasi Jakarta Selatan”

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Bawaslu Kota Administrasi Jakarta Selatan yang beralamatkan di Jalan Warung Jati Barat No. 11, Kalibata, Pancoran, Jakarta Selatan 12740. Penelitian dilakukan dengan tujuan untuk mengungkapkan permasalahan yang diteliti. Dalam penelitian ini mengenai Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Bawaslu Kota Administrasi Jakarta Selatan menggunakan metode asosiatif pendekatan kuantitatif.

Metode penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan bantuan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan menyebarkan kuesioner dan sebagainya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data Penelitian

Penelitian dilakukan baik secara pengamatan maupun penyebaran kuesioner kepada 96 responden sebagai

sampel untuk mengukur tingkat variabel kepemimpinan dan variabel kinerja karyawan Bawaslu Kota Administrasi Jakarta Selatan dengan skor yang diberikan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5
Skor Tiap Butir Jawaban Variabel

Pilihan Jawaban	Peringkat Nilai (Skor)
SS (Sangat Setuju)	5
S (Setuju)	4
R(Ragu-Ragu)	3
TS(Tidak Setuju)	2
STS (Sangat Tidak Setuju)	1

a. Hasil Analisis Data Responden Kepemimpinan

Hasil jawaban dari 96 responden mengenai kepemimpinan yang terjadi dari 10 pernyataan jawaban

tersebut kemudian di analisis dengan menggunakan presentase jawaban semuanya itu tertuang dan di jelaskan dalam table sebagai berikut :

Tabel 4.6
Deskripsi Variabel Kepemimpinan (X)

No	Indikator	Pernyataan	SS	S	K S	T S	ST S	Σ Res p	Sko r	Rat a- rata	Kriter ia
1	Keteladanan	Pemimpin mengutamakan etika dalam bekerja	14	52	22	8	0	96	360	3,75	Baik
2		Pemimpin memberikan keteladanan yang baik sebagai seorang pemimpin	16	70	9	1	0	96	389	4.05	Baik
3	Kewibawaan	Pemimpin menggunakan	18	67	10	1	0	96	390	4,06	Baik

No	Indikator	Pernyataan	SS	S	K S	T S	ST S	Σ Res p	Sko r	Rat a- rata	Kriter ia
		n bahasa yang santun									
4		Pemimpin berpakaian rapih dan sopan	13	68	14	1	0	96	379	3,95	Baik
5	Pendelegasian Tugas	Pemimpin mampu mendelegasikan wewenang kepada bawahannya secara efektif	12	69	13	2	0	96	379	3,95	Baik
6		Pemimpin memberikan perintah dan tugas sesuai dengan prosedur yang ditetapkan	9	58	29	0	0	96	364	3,79	Baik
7	Pengambilan Keputusan	Pemimpin bertindak tegas dalam mengambil keputusan	4	64	24	4	0	96	356	3,71	Baik
8		Pemimpin mengambil keputusan dengan tegas	13	75	8	0	0	96	389	4,05	Baik
9	Motivasi	Pemimpin memberikan motivasi dan arahan dalam bekerja	22	67	5	2	0	96	397	4,13	Baik
10		Pemimpin memberikan <i>reward</i> pada karyawan	12	38	37	9	0	96	341	3,55	Baik
Total			133	628	171	28	0	960	3744	3,9	Baik
Peresentase			14 %	65 %	18 %	3 %	0 %	100 %			

Sumber : Data olahan kuesioner 2018

Jumlah hasil pernyataan = SS + S + R + TS + STS yaitu 133 + 628 + 171 + 28 = 960 dan selanjutnya berdasarkan data hasil pengolahan yang telah dilakukan diatas maka dapat ditentukan hasil presentase dari tiap instrumen pernyataan dikalikan 100% seperti yang ditunjukkan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Jawaban SS} &= \frac{133}{960} \times 100\% \\ &= 14\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Jawaban S} &= \frac{628}{960} \times 100\% \\ &= 65\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Jawaban R} &= \frac{171}{960} \times 100\% \\ &= 18\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Jawaban TS} &= \frac{28}{960} \times 100\% \\ &= 3\% \end{aligned}$$

$$\text{Jawaban STS} = \frac{0}{960} \times 100\% = 0\%$$

Berdasarkan data diatas dapat dilihat seluruh responden pada karyawan

pada Bawaslu Kota Administrasi Jakarta Selatan yang berjumlah 96 orang menjawab “sangat setuju” sebanyak 133 atau 14%, yang menjawab “setuju” sebanyak 628 atau 65%, jawaban “ragu-ragu” sebanyak 171 atau 18%, jawaban “tidak setuju” sebanyak 28 atau 3% dan jawaban “sangat tidak setuju” 0 atau 0 %.

b. Hasil Analisi Data

Responden Kinerja Karyawan (Y)

Hasil jawaban dari 96 responden mengenai Kinerja Karyawan yang terjadi dari 10 pernyataan jawaban tersebut kemudian di analisis dengan menggunakan presentase jawaban semuanya itu tertuang dan di jelaskan dalam table sebagai berikut :

Deskripsi Variabel Kinerja (Y)

No	Indikator	Pertanyaan	SS	S	KS	T S	ST S	Σ Res p	Skor	Rata - rata	Kriteria
1	Kualitas Kerja	Karyawan mengerjakan	18	43	34	1	0	96	364	3,79	Baik

No	Indikator	Pertanyaan	SS	S	KS	T S	ST S	Σ Res p	Sko r	Rata - rata	Kriteri a
		tugas sesuai dengan SOP									
2		Karyawan melakukan pekerjaan dengan teliti untuk mendapat hasil yang memuaskan	20	74	1	1	0	96	399	4,16	Baik
3	Kuantitas Kerja	Karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan	19	53	19	5	0	96	374	3,89	Baik
4		Karyawan melakukan lembur kerja untuk menyelesaikan tugas	25	56	9	6	0	96	388	4,04	
5	Tanggung Jawab	Karyawan bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan	43	49	4	0	0	96	423	4,40	Sangat Baik
6		Karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan atasan/pemimpin dengan baik	20	57	18	1	0	96	384	4	Baik
7	Kerja Sama	Karyawan memiliki kerja sama yang baik dalam perusahaan baik kepada teman maupun atasan	21	70	4	1	0	96	399	4,15	Baik
8		Karyawan mampu menerima informasi dari	6	69	19	2	0	96	367	3,82	Baik

No	Indikator	Pertanyaan	SS	S	KS	T S	ST S	Σ Res p	Sko r	Rata - rata	Kriteri a
		atasan maupun dari bawahan dengan baik									
9	Kejujuran	Karyawan slalu memiliki kejujuran terhadap diri sendiri, teman dan pimpinan	16	73	7	0	0	96	393	4,09	Baik
10		Karyawan mampu menjaga tanggung jawab dengan tuganya	31	60	5	0	0	96	410	4,27	Sanat Baik
Total			219	604	120	17	0	960	3901	4,06	Baik
Persentase			23%	63%	13%	2%	0	100%			

Sumber : Data olahan kuesioner 2018

Jumlah hasil pernyataan = SS + S + R + TS + STS yaitu 219 + 604 + 120 + 17 = 960 dan selanjutnya berdasarkan data hasil pengolahan yang telah dilakukan diatas maka dapat ditentukan hasil presentase dari tiap instrumen pernyataan dikalikan 100% seperti yang ditunjukkan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Jawaban SS} &= \frac{219}{960} \times 100\% \\ &= 23\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Jawaban S} &= \frac{604}{960} \times 100\% \\ &= 63\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Jawaban R} &= \frac{120}{960} \times 100\% \\ &= 13\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Jawaban TS} &= \frac{17}{960} \times 100\% \\ &= 2\% \end{aligned}$$

$$\text{Jawaban STS} = \frac{0}{960} \times 100\% = 0\%$$

Berdasarkan data diatas dapat dilihat seluruh responden pada karyawan pada Bawaslu Kota Administrasi Jakarta Selatan yang berjumlah 96 orang menjawab “sangat setuju” sebanyak 219 atau 23%, yang menjawab “setuju” sebanyak 604 atau 63%, jawaban

“ragu-ragu” sebanyak 120 atau 13%, jawaban “tidak setuju” sebanyak 17 atau 2% dan jawaban “sangat tidak setuju” 0 atau 0%. Ulasan diatas adalah deskripsi data variabel kinerja Karyawan berdasarkan skala dengan data keseluruhan.

PENUTUP

Penutup merupakan bagian akhir dari keseluruhan naskah yang meliputi: kesimpulan dan saran (jika ada).

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan dan dipaparkan dalam penelitian ini mengenai Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bawaslu Kota Administrasi Jakarta Selatan, maka penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan di bawaslu kota administrasi jakarta selatan berdasarkan pernyataan responden sebanyak 96 responden, didapat responden secara keseluruhan sudah dalam kriteria baik. Hal ini terbukti pada tabel 4.6 deskripsi variabel kepemimpinan yang dinyatakan dalam rata-rata 3,9 dengan

kriteria rentang 3,40-4,19 dalam kriteria baik.

2. Kinerja karyawan yang terdapat pada Bawaslu Kota Administrasi Jakarta Selatan berdasarkan pernyataan reponden sebanyak 96 responden, didapat responden secara keseluruhan sudah dalam kriteria baik. Hal ini terbukti pada tabel 4.7 deskripsi variabel kinerja karyawan yang dinyatakan bahwa dalam rata-rata 4,06 dengan kriteria rentang 3,40-4,19 dalam kriteria baik.
3. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bawaslu kota administrasi jakarta selatan berdasarkan hasil perhitungan model regresi yang diperoleh adalah $Y = 21,77 + 0,484 X$. Artinya konstanta sebesar 21,77 menyatakan bahwa tanpa kepemimpinan, kinerja karyawan tetap terbentuk sebesar 21,77. Variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,484. Artinya jika variabel kepemimpinan meningkat satu satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,484. Hasil perhitungan koefisien korelasi, maka diperoleh nilai r sebesar 0,468

maka bila dilihat tabel interpretasi koefisien korelasi masuk pada interval 0,40 – 0,599 dengan tingkat pengaruh sedang. Artinya bahwa terdapat hubungan yang sedang antara variabel X (Kepemimpinan) dengan variabel Y (Kinerja Karyawan). Hasil perhitungan nilai kontribusi determinasi (KD) = 21,90% artinya menunjukkan bahwa kontribusi variabel X (Kepemimpinan) berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) yaitu sebesar 21,90% sedangkan lebihnya yaitu 78,1% variabel Y (Kinerja Karyawan) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti penulis. Hasil perhitungan Uji Signifikansi didapat jika nilai t_{hitung} sebesar $4,934 > t_{tabel} 1,99$ yang sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Bawaslu Kota Administrasi Jakarta Selatan.

B. Saran

Mempertimbangkan pada hasil penelitian ini, maka beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan pada pihak perusahaan yaitu Bawaslu Kota

Administrasi Jakarta Selatan adalah sebagai berikut :

1. Disarankan pada Bawaslu Kota Administrasi Jakarta Selatan agar para pemimpin bisa memberi motivasi yang lebih besar kepada karyawan dengan memberikan reward kepada karyawan yang memiliki kinerja yang lebih baik, sehingga memacu semangat karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya.
2. Disarankan bagi para karyawan Bawaslu Kota Administrasi Jakarta Selatan untuk meningkatkan kuantitas kerja sehingga tanggung jawab pekerjaan yang telah diterima mampu diselesaikan tepat pada waktunya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. Ma'ruf. 2013. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo. Yogyakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga. Bandung.
- Hanafi, Mamduh. 2015. *Manajemen*. Penerbit Universitas Terbuka. Tangerang Selatan.
- Iswanto, Yun. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit

- Universitas Terbuka. Tangerang Selatan.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit Remaja Rosdakarya. Bandung.
- _____. 2011. *Perilaku dan Budaya Organisasi. Cetakan Ketiga*. Penerbit Refika Aditama. Bandung.
- Malayu S.P Hasibuan. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Suwanto. 2011. *Asas-Asas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Suci Press. Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Safroni, Ladzi. 2012. *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia*. Aditya Media Publishing. Surabaya.
- Soedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-6 Refika Aditama. Bandung.
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cet. Ket-5. Refika Aditama. Bandung.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Alfabet. Bandung.
- _____. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Alfabet. Bandung.
- _____. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Alfabet. Bandung.
- _____. 2017. *Metode Penelitian*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- T. Hani Handoko. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Jilid 2. Yogyakarta. BPFE Yogyakarta.
- _____. 2013. *Manajemen. Edisi Kedua Cetakan Kedua Puluh Lima*. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima, Rajawali Pers. Jakarta.
- _____. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima, Cetakan Ke-10 Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wirawan. 2014. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*, Ed. 1. Cet. @. Rajawali Pers. Jakarta.