

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA BADAN DAN DINAS  
DI PEMERINTAHAN KOTA SOLOK



**TESIS**

Oleh :  
**IDA NIRWANA**



PROGRAM PASCA SARJANA  
UNIVERSITAS ANDALAS  
PADANG 2010

# **PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN DAN DINAS DI PEMERINTAAN KOTA SOLOK**

**Oleh : Ida Nirwana**

**(Dibawah bimbingan : Prof. Dr. H. Firwan Tan, SE, MEC, DEA, Ing  
dan Prof. Dr. Sofyardi, SE, MA)**

## **RINGKASAN**

Pengaruh kepemimpinan, komunikasi, motivasi dan kemampuan secara bersama-sama terhadap kinerja pada Badan dan Dinas di Pemerintah Kota Solok. Penelitian ini bertujuan untuk : (1) Mengetahui dan menganalisa pengaruh kepemimpinan, komunikasi, motivasi dan kemampuan terhadap kinerja pada Badan dan Dinas di Pemerintah Kota Solok, (2) Mengetahui pengaruh kepemimpinan, komunikasi, motivasi dan kemampuan secara individu terhadap kinerja pada Badan dan Dinas di Pemerintah Kota Solok, (3) mengetahui variabel manakah dari kepemimpinan, komunikasi, motivasi dan kemampuan yang berpengaruh dominant terhadap kinerja pada Badan dan Dinas di Pemerintah Kota Solok. Hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut : (1) Diduga kepemimpinan, komunikasi, motivasi dan kemampuan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pada Badan dan Dinas di Pemerintah Kota Solok, (2) Diduga kepemimpinan, komunikasi, motivasi dan kemampuan secara individu mempunyai pengaruh terhadap kinerja pada Badan dan Dinas di Pemerintah Kota Solok, (3) Diduga Variabel kepemimpinan, komunikasi, motivasi dan kemampuan yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pada Badan dan Dinas di Pemerintah Kota Solok. Subjek atau populasi dalam penelitian ini sebanyak 100 orang yang terdiri dari 20 orang eselon III, 20 orang eselon IV dan 60 orang non eselon pada Badan dan Dinas di Pemerintah Kota Solok. Untuk menganalisa seberapa besar pengaruh kepemimpinan, komunikasi, motivasi dan kemampuan terhadap kinerja pegawai, baik secara bersama-sama maupun parsial maka penelitian ini digunakan model regresi linier berganda (Multiple Regression Analyisis) kemudian diolah melalui program SPPS Versi 17,00. Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan analisis secara kuantitatif dengan menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan Uji-f dan uji-t. Perhitungan model regresi berganda menghasilkan persamaan linier berganda pengaruh

kepemimpinan, komunikasi, motivasi dan kemampuan terhadap kinerja pegawai sebagai berikut :  $Y = 0,369 + 6,559 X_1 + 2,064 X_2 + 0,169 X_3 + 0,463 X_4$ . Hasil uji hipotesis pada Uji-F dengan  $\alpha = 0,05$  di dapat  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $47,657 > 2,46$  artinya terbukti model regresi yang dipakai berhasil menerangkan pengaruh variabel kepemimpinan, komunikasi, motivasi dan kemampuan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan determinasi adjusted ( $R^2$ ) sebesar 66,7%, sisanya 33,3% dipengaruhi oleh sebab lain diluar model ini. Hasil Uji-t untuk menguji keberartian koefisien regresi secara parsial membuktikan bahwa variabel kepemimpinan, komunikasi, motivasi dan kemampuan secara individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan secara parsial variabel kepemimpinan merupakan faktor yang dominant pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Badan dan Dinas di Pemerintahan Kota Solok.

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang Penelitian

Dengan bergulirnya Undang-undang No. 22 tahun 1999 tentang Otonomi Daerah di era reformasi serta peningkatan sumber daya manusia di era globalisasi, upaya merintis peningkatan produktivitas sumber daya manusia terus dilakukan. Pelaksanaan otonomi daerah yang baik perlu didukung melalui penerapan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*), mengingat pembangunan daerah tidak dapat terpisahkan dengan proses pembangunan nasional.

Dengan permberlakuan otonomi daerah, suatu daerah dihadapkan pada adanya tantangan berupa kemandirian keuangan dan fiskal, Kemandirian ini ditafsirkan sebagai kemampuan daerah sendiri untuk membiayai permbangunan yang ada didaerahnya. Sebagai konsekuensi dari hal ini adalah turunnya dukungan keuangan dari pemerintah pusat kepada pemerintah daerah. Konsekuensi lanjutannya adalah bahwa daerah harus mampu menggali setiap potensi yang ada di daerahnya masing-masing.

Kebijakan otonomi daerah merupakan langkah maju untuk pemerataan pembangunan. Tetapi otonomi daerah juga merupakan pisau yang bermata dua, disatu sisi menjanjikan untuk kehidupan yang lebih baik, tetapi disisi yang lain akan menimbulkan permasalahan ketika otonomi daerah hanya sebuah euphoria kebebasan tanpa ada langkah mengantisipasi secara arif dan bijaksana. Oleh karena itu otonomi harus dikawal dengan perangkat hukum yang jelas dan penegaknya.

Pemberlakuan otonomi daerah sudah barang tentu akan sangat mempengaruhi struktur organisasi, bahkan pembiayaan sebuah departemen akan mengalami perubahan. Salah satu contohnya adalah yang tertuang dalam Undang-~~undang~~ No. 32 tahun 2004 yaitu urusan pemerintahan yang diserahkan kepada ~~daerah~~ disertai dengan sumber pendanaan, pengalihan sarana dan prasarana, serta ~~kepegawaian~~ sesuai dengan urusan yang disentralisasikan. Oleh karena itu ~~pemerintah~~ daerah bahkan tidak hanya menyiapkan perangkat keras (hardware) ~~seperti~~ sarana kantor dan sarana fisik yang lain tetapi juga harus menyiapkan ~~operator~~ pemerintah yang berkualitas dan profesional demi tercapainya ~~kepemerintahan~~ yang baik (*Good Governance*).

Terselenggaranya kepemerintahan yang baik merupakan prasarat bagi ~~setiap~~ pemerintah untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dan mencapai tujuan ~~serta~~ cita-cita bangsa dan negara. Berkaitan dengan hal tersebut maka kedudukan ~~dan peranan~~ pegawai negeri adalah penting dan menentukan. Karena pegawai ~~negeri adalah~~ unsur aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan ~~peningkatan~~ yang mengembangkan tugas cukup berat karena harus dapat ~~mewujudkan~~ dan meningkatkan pemerintahan yang lebih berdaya guna, berhasil ~~guna~~, bersih, serta bertanggung jawab, atas dasar Undang-undang Republik ~~Indonesia~~ Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 11 Tahun 1974 mengenai pokok-pokok kepegawaian yang dinyatakan berlaku ~~untuk~~ seluruh pegawai negeri di seluruh Indonesia tidak terkecuali Badan dan ~~Dinas~~ di Pemerintahan Kota Solok. Dengan adanya perubahan Undang-undang ~~menetuh~~ pegawai negeri sebagai warga negara, merupakan unsur aparatur negara,

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Badan dan Dinas di Pemerintahan Kota Solok dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Faktor kepemimpinan berpengaruh signifikan 0,712 terhadap kinerja pegawai Badan dan Dinas di Pemerintahan Kota Solok dan mempunyai pengaruh positif atau searah terhadap kinerja. Kondisi ini menunjukkan jika faktor kepemimpinan meningkat maka kinerja pegawai meningkat dan sebaliknya.
2. Faktor motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan sebesar 0,037 terhadap kinerja pegawai Badan dan Dinas di Pemerintahan Kota Solok dan mempunyai pengaruh positif atau searah terhadap kinerja pegawai. Kondisi ini menunjukkan jika faktor motivasi meningkat maka kinerja pegawai meningkat dan sebaliknya.
3. Faktor kemampuan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan sebesar 0,051 terhadap kinerja pegawai Badan dan Dinas di Pemerintahan Kota Solok. Kondisi ini menunjukkan jika faktor komunikasi meningkat maka kinerja pegawai meningkat dan sebaliknya.
4. Dalam penelitian variable bebas yang secara parsial yang paling dominan adalah kepemimpinan (X1) sebesar 0,712, jika dibandingkan motivasi (X3) sebesar 0,037, faktor kemampuan (X4) sebesar 0,051.

5. Secara simultan atau secara bersama diperoleh hasil bahwa faktor kepemimpinan (X1), faktor motivasi (X2), dan faktor kemampuan (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Badan dan Dinas pada Pemerintahan Kota Solok dengan besar pengaruh mencapai 66,7% dan sebesar 33,3% (100 – 0,667) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

## 5.2. Saran

Menindaklanjuti hasil kesimpulan penelitian ini, maka dapat dikemukakan beberapa rekomendasi sekaligus saran-saran sebagai berikut :

1. Faktor kepemimpinan berdasarkan hasil penelitian mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan yang diharapkan tidak hanya gaya dari kepemimpinan namun ketrampilan seperti ketrampilan teknis (technical skill), ketrampilan hubungan manusia (human relation skill) dan ketrampilan konseptual (conceptual skill) dari pemimpin sangat menentukan untuk peningkatan kinerja.
2. Untuk motivasi harus memperhatikan teori dari Maslow yaitu berupa hirarki kebutuhan dan kemampuan harus dapat menempatkan pegawai pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the right man in the right place, the right man on the job). Kalau hal ini semua sudah dapat dipenuhi maka kinerja Badan dan Dinas di Pemerintahan Kota Solok di masa-masa akan datang dapat ditingkatkan.
3. Dalam hal pengembangan sumber daya manusia hendaknya pihak pemerintahan Kota Solok lebih memperhatikan pegawai sebagai individu secara utuh bukan semata-mata sebagai faktor produksi. Tidak hanya melalui ketrampilan dan kepandaian saja tetapi juga unsur kepemimpinan, motivasi dan kemampuan, perlu

mendapat perhatian yang serius, sebab faktor-faktor ini menentukan tercapainya peningkatan kinerja dari pegawai itu sendiri.

4. Dalam hal objek penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti-peneliti berikutnya, disarankan untuk meneliti lebih lanjut variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Badan dan Dinas pada Pemerintahan Kota Solok selain dari objek penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adian, Donny Gahral, 2002 *Menyoal Objektivitas Ilmu Pengetahuan, Dari David Hume Sampai Thomas Khan*, Teraju Jakarta.
- Alma, Bushori, 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Ketiga, BPFE Yogyakarta.
- Anthony, R & Govindarajan, 2001. *Management Control System*, Mc Graw Hill International Edition.
- Arkunta, Suharsini, 1998. *Manajemen Penelitian*. PT. Rinek Cipta, Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 1996. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, PT. Rineka Cipta Jakarta.
- Blake, Reed H. & Edwin O. Haroldsen. 1979. A. *Taxonomy of Concept In Communication*-terjemahan, 2003. Papyrus, Surabaya.
- Budiono, Immayanti M. 2002. *Realitas dan Objektivitas : Refleksi Kritis atas Cara Kerja Ilmiah*, Wedatama Widya Sastra, Jakarta.
- Crotty, Michael. 1998. *The Foundation of Social Research, Meaning and Perspective in the Research Process*. Allen & Unwin, St. Leonards.
- Emyanto. 2003. *Analisis Wacana*. LkiS, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam, 2001. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*, BP Kreitner, Universitas Diponegoro, Semarang.
- \_\_\_\_\_, 2005. *Aplikasi Analisa Multivariat dengan Program SPSS*, Edisi kuncoro, Yogyakarta, BP. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam, Jr. Castellan, Jhon, 2002. *Statistik Non-Parametrik*, BP, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Sugarni, D., 1995, *Basic Economics (3 rd edition ed)* New York : Mc-Graw Hill, Inc.