

LEADERSHIP INFLUENCE AND SATISFACTION WORK TO OFFICER PERFORMANCE OF SOCIAL ON DUTY AND LABOUR OF PASAMAN REGENCY

by :

Bubung Mukhtar Hermawan¹⁾

¹⁾ Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Borobudur

Abstraction

This Research target is to prove the leadership influence and satisfaction work to officer performance of Social On duty and Labour of Pasaman Regency. Method used by with the Doubled Linear Regression by object research is entire/all officer of Social On duty and Labour of Pasaman Regency as much 40 people.

Result of research conclude that leadership and satisfaction work by parsial have an effect on the significant to Social officer performance On duty and Labour of Pasaman Regency. And so do by second together variable namely leadership and satisfaction work to have an effect on the significant to Social officer performance On duty and Labour of Pasaman Regency.

Result of this research give the public information and picture for the management that leadership and satisfaction work to have the important meaning in improving officer performance. On that account management of Social On duty and Labour of Pasaman Regency so that to be more paying attention to and improving leadership and satisfaction work by improving head ability, improving kemampuan berfikir, and need the existence of attention to officer of so that they get the satisfaction in working.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Baik-buruknya kinerja karyawan salah satunya disebabkan oleh kepemimpinan seorang pemimpin. Daniel Goldmand (2005) menyatakan bahwa penelitian mengenai kepemimpinan merupakan hal yang penting, karena kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, pernyataan ini didukung oleh Sukmadinata (2004:16). Bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan.

Berdasarkan keterangan di atas, diduga bahwa kepemimpinan merupakan suatu kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat bahwa pemimpin itu dapat meningkatkan,

membangunkan semangat dan menginspirasi karyawannya. Selain itu, pemimpin mempunyai daya maksimal untuk "mempermainkan" emosi setiap orang di dalam setiap kelompok yang ada di organisasi. Jika emosi orang-orang didorong ke arah antusiasme, kinerja akan meningkat, jika orang-orang didorong ke arah kebencian dan kecemasan, kinerja akan menurun (KCE:5). Secara umum emosi sangat intens dan bersifat merusak suasana kerja dari sudut pandang lainnya, emosi dan suasana hati mempunyai konsekuensi yang nyata terhadap penyelesaian pekerjaan.

Di dalam bekerja organisasi individu dilatar belakangi oleh budaya yang mempengaruhi perilakunya. Budaya menuntut individu untuk berperilaku dan memberi petunjuk pada mereka mengenai apa saja yang harus diikuti dan dipelajari. Kondisi ini juga berlaku dalam suatu organisasi, bagaimana karyawan berperilaku dan apa yang seharusnya mereka kerjakan. Semua ini menuntut adanya kepemimpinan di mana.

Bila seseorang karyawan merasa senang mereka akan bekerja dengan sebaik-baiknya, seorang pemimpin ia merasa senang melakukan efisiensi mental, membuat orang/karyawan lebih mengerti informasi dan menggunakan peraturan-peraturan dalam pengambilan keputusan dalam membuat penilaian yang rumit serta membuat pemikiran mereka lebih fleksibel.

Penelitian menunjukkan bahwa suasana hati yang baik membuat orang memandang orang lain atau peristiwa dengan cara yang lebih positif. Pada akhirnya membuat orang merasa lebih optimis tentang kemampuannya untuk mencapai tujuan, meningkatkan kreatifitas dan keterampilan dalam mengambil keputusan dan membuat orang suka membantu.

Pegawai merupakan salah satu sumber daya yang menjalankan aktivitas di dalam sebuah organisasi, baik sebagai pembuat perencanaan, maupun sebagai pelaksana dalam kegiatan organisasi tersebut. Tercapai atau tidaknya tujuan suatu organisasi yang telah ditetapkan tergantung kepada personil yang ada dalam organisasi tersebut. Uraian ini sejalan yang dikemukakan Husnan

(1990;92) bahwa tercapai atau tidaknya tujuan dari suatu organisasi sangat tergantung dengan keberhasilan pelaksanaan pekerjaan dan kedisiplinan dari orang yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Artinya, keberhasilan suatu organisasi sangat di tentukan oleh pegawai yang bekerja dalam organisasi tersebut.

Menurut Rivai (2004) tinggi rendahnya kinerja pegawai akan terlihat dari kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, baik kemampuan secara teknis, kemampuan konseptual, maupun kemampuan dalam menjalin hubungan interpersonal. Kemampuan teknis yang harus dimiliki pegawai meliputi kemampuan dalam menggunakan pengetahuan, metode, teknis, dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperoleh. Selanjutnya kemampuan konseptual berhubungan dengan kemampuan pegawai dalam memahami kompleksitas organisasi, yang intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai pegawai. Sementara kemampuan dalam menjalin interpersonal, berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam bekerja sama dengan orang lain, dan membantu serta memotivasi pegawai lainnya agar dapat bekerja dengan baik. Kepemimpinan adalah pihak yang berkompeten untuk meningkatkan kemampuan serta kepuasan dan motivasi kerja pegawai. Artinya dengan baiknya kepemimpinan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai tentu motivasi kerja pegawai akan meningkat, dengan meningkatnya kepuasan dan motivasi maka kinerja juga diharapkan meningkat.

Namun, dari pengamatan lapangan melalui survey awal yang penulis lakukan di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Pasaman, terlihat kinerja pegawai dalam bekerja yang relatif rendah. Fenomena-fenomena ini terlihat seperti: (1) adanya beberapa pegawai yang tidak memahami tugas atau pekerjaan yang harus dilakukan, sehingga hampir 30% program pekerjaan tidak terlaksana sesuai dengan rencana yang telah dibuat; (2) masih rendahnya inisiatif pegawai dalam melaksanakan tugas, seperti 40% pegawai tidak memanfaatkan sarana dan peralatan kerja untuk mendukung pelaksanaan kerja dengan cepat; (3) adanya pegawai yang datang ke kantor duduk-duduk saja dan mengobrol dengan pegawai yang lain, seperti hampir 40% pegawai tidak pernah ikut apel pagi; (4) masih rendahnya tingkat kemampuan pegawai dalam menemukan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, seperti 30% pegawai tidak mampu mengoperasikan peralatan kantor yang ada; dan (5) masih banyaknya pegawai-pegawai yang tidak mampu bekerja secara mandiri, sehingga 25% pegawai masih bekerja harus menunggu perintah dan harus diawasi.

Fenomena di atas menunjukkan kinerja pegawai di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Pasaman yang masih rendah. Rendahnya kinerja pegawai di pengaruhi oleh banyak hal. Davis (1994) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Artinya, selain faktor kemampuan, kepemimpinan dan kepuasan pegawai juga merupakan faktor penting dalam mencapai kinerja pegawai yang optimal.

Dari apa yang telah diuraikan di atas, maka Penelitian ini akan menyoroiti lebih jauh dan mendalam peran kepemimpinan yang cerdas, emosi dan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai. Untuk itu Penelitian ini mengambil judul "Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai" dengan mengambil studi kasus pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Pasaman.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Pasaman?
2. Bagaimana kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Pasaman?
3. Bagaimana kepemimpinan dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Pasaman?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris :

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Pasaman.
2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Pasaman
3. Pengaruh Kepemimpinan Cerdasa Emosi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Pasaman.

Manfaat Penelitian

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

1. Pemerintah Kabupaten Pasaman khususnya Dinas Sosial dan Tenaga Kerja, dimana hasil penelitian ini memberikan gambaran tentang pengaruh Kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Gambaran ini memberikan informasi pengaruh Kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Pasaman.
2. Hasil penelitian ini dapat digunakan dan dimanfaatkan oleh pimpinan organisasi, agar lebih memperhatikan Kepemimpinan dan kepuasan kerja di lingkungannya, sehingga dapat dijadikan dasar pemikiran dan perbaikan dilingkungan kerja masing-masing guna meningkatkan kinerja pegawai dilingkungannya.
3. Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh para akademisi untuk menjelaskan bagaimana kepuasan kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai dan sebagai informasi bagi peneliti lain yang akan mengadakan penelitian lebih lanjut.

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Landasan Teori

1. Kepemimpinan

Menurut Terry dalam Sudjadi (1999) bahwa *"leadership is the activity of influencing exercised to strive willingly for group objectives"*

Siagian (2000) menyebutkan bahwa *"leadership is interpersonal influence exercised in a situation and directed, through the communication process, to-*

ward the attainment of a specialized goal or goals"

Pengertian tersebut memiliki arti bahwa kepemimpinan adalah pengaruh antar pribadi yang terjadi pada suatu keadaan dan diarahkan melalui proses kepemimpinan, kearah satu tujuan atau tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Siagian (2000) dalam Harold dan O'Donnell menyatakan *"leadership is influencing people to follow in the achievement of a common goal"*.

Selanjutnya banyak ahli yang mendefinisikan kepemimpinan, antara lain adalah sebagai berikut: *"Leaderships is the exercises of authority and the making of the decisions"* (Wahjosumidjo dalam Dublin 2002).

"Leaderships is the initiation of acts that result a consistent pattern of group interaction directed toward the solution of mutual problems" (Wahjosumidjo dalam Humphill, 2002) atau "Kepemimpinan merupakan langkah pertama yang hasilnya berupa pola interaksi kelompok yang konsisten dan bertujuan menyelesaikan problem-problem yang berkaitan"

"Leaderships is the process of influencing group activities toward goal setting and goal achievement" (Wahjosumidjo dalam Stogdill, 2002) atau : "Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas kelompok dalam rangka perumusan dan pencapaian tujuan.

Dari berbagai definisi tersebut, sebagaimana Wahjosumidjo dalam Blanchard (2002) mengemukakan bahwa timbul kesepakatan diantara para ahli manajemen, bahwa pada akhirnya kepemimpinan didefinisikan sebagai berikut: "that leadership is the process of influencing the activities of an individual or a group in effort toward goal achievement in a given situation" atau: Kepemimpinan adalah proses dalam mempengaruhi kegiatan-kegiatan seseorang atau kelompok dalam usahanya mencapai tujuan tertentu dalam situasi tertentu.

Lebih lanjut Wahjosumidjo mengatakan bahwa sebagaimana layaknya ilmu-ilmu lain, kepemimpinan mempunyai peran dan bertujuan untuk:

1. Memberikan atau menyajikan berbagai pengertian (*understanding*) tentang hal-hal yang berkaitan dengan masalah-masalah kepemimpinan.
2. Memberi bermacam penafsiran dan pendekatan terhadap permasalahan yang berkaitan dengan kepemimpinan (*predicting*).
3. Memberikan pengaruhnya dengan menggunakan berbagai cara dan pendekatan dalam usaha untuk ikut serta menyelesaikan atau memecahkan persoalan yang timbul dan berkaitan dengan ruang lingkup kepemimpinan.

Dalam suatu organisasi kedudukan pimpinan memiliki tempat strategis, karena kepemimpinan merupakan titik sentral dan dinamisator seluruh aktivitas organisasi atau perusahaan.

Dengan demikian kepemimpinan memiliki peran sentral dalam menentukan dinamika organisasi atau perusahaan. Disamping memiliki kedudukan strategis, dalam suatu organisasi atau perusahaan, keberadaan kepemimpinan mutlak diperlukan agar terjadi interaksi dalam bentuk kerjasama yang sinergis antara dua orang atau lebih dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

2. Kecerdasan Emosi.

Istilah kecerdasan emosional baru dikenal secara luas pertengahan 90-an dengan diterbitkannya buku Daniel Goleman tentang "Emotional Intelligence". Suharsono (2004) mengatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk melihat, mengamati, mengenali bahkan mempertanyakan tentang "diri" sendiri.

Menurut Hermanto (2005) kecerdasan emosional adalah kemampuan mengindra, memahami dan dengan efektif menerapkan kekuatan dan ketajaman emosi sebagai energi, informasi, dan pengaruh. Effendi (2003) kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenal perasaan kita sendiri dan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain.

Monty dan Fidelis (2003) mengatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengendalikan emosi diri sendiri dan orang lain, membedakan suatu emosi dengan lainnya, dan

menggunakan informasi tersebut untuk menuntun proses berfikir dan berperilaku.

Berdasarkan pendapat di atas disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam mengendalikan diri, memotivasi diri, dan mengendalikan emosi dalam berhubungan dengan orang lain.

3. Kepuasan Kerja

Menurut Martoyo, (1994) mengatakan bahwa Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Bila kepuasan kerja terjadi, maka pada umumnya tercermin pada perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Perasaan karyawan sering diwujudkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun ditugaskan kepadanya di lingkungan kerjanya. Monitoring yang cermat dan kontinyu dan kepuasan kerja karyawan tersebut, sangat penting untuk mendapatkan perhatian pimpinan organisasi, terutama bagian personalia (HRD).

Hal ini disebabkan karena masalah kepuasan kerja berpengaruh terhadap

- Tingkat absensi karyawan
- Perputaran (turn over) tenaga kerja
- Semangat kerja
- Keluhan-keluhan

e. Masalah-masalah personalia yang vital lainnya.

4. Kinerja Pegawai.

Menurut Manning dan Curtis (1998) Prestasi Kerja ditakrifkan sebagai "*Performance is the result of natural ability, acquired skill and the desire to achieve*". Dari definisi tersebut terlihat bahwa kinerja (performance) disamping kemampuan (ability) dan keahlian (skill) juga kepuasan untuk berprestasi (achievement) yang dalam hal ini ditunjukkan oleh desire to achieve.

Sejalan dengan pendapat Manning tersebut, Bernardin mendefinisikan kinerja (Performance) sebagai: "*Performance is defined as the record of outcomes produced on specified job function or activity (ies) during a time of period*"

Dari kedua pendapat ahli tersebut, dapat ditarik satu benang merah, bahwa Prestasi Kerja merupakan tolok ukur keberhasilan seseorang atau organisasi dalam mencapai tujuan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja senantiasa berorientasi kepada keberhasilan mencapai suatu tujuan dan sasaran (goal and objectives) seseorang, suatu organisasi atau perusahaan.

Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan merupakan salah satu motor penggerak meningkatnya kinerja kerja pegawai dalam memenuhi kewajiban untuk menjalankan tugas yang dibebankan oleh organisasi. Dengan bentuk kepemimpinan yang baik, maka pegawai akan dapat menyelesaikan

tugasnya dengan baik karena adanya kenyamanan dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan kinerja kerja yang juga tinggi dalam menyelesaikan tugasnya. Dampaknya adalah yang bersangkutan akan bekerja secara maksimal untuk membuktikan dan menunjukkan kepada atasan maupun rekan sejawat hasil kerja yang mereka capai. Mereka berlomba-lomba dalam meningkatkan kinerjanya untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi lagi.

Sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, bahwa Kepemimpinan akan mempengaruhi Kinerja Pegawai. Pemimpin mampu menjalankan fungsi kepemimpinan secara efektif serta dapat mengenali emosi pegawai Artinya semakin baik emosi dan cerdas kepemimpinan atasan akan semakin dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Sutanto,2000; Sulastri, 2002; Thoyib,2005)

Sutanto, (2000), meneliti peranan gaya kepemimpinan yang efektif dalam upaya meningkatkan semangat dan keagairahan kerja karyawan di Toserba Sinar Mas Sidoarjo menemukan bahwa semangat dan keagairahan kerja karyawan yang rendah berkaitan erat dengan ketidakpuasan karyawan terhadap gaya kepemimpinan perusahaan, mengakibatkan karyawan bekerja kurang efektif.

Sulastri (2002) melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja sebesar 68,54% dan pengaruh tersebut positif, artinya semakin baik penerapan kepemimpinan dan motivasi kerja, maka akan semakin baik pula kinerja.

Thoyib (2005), mencoba melakukan penelitian dengan pendekatan konsep tentang hubungan kepemimpinan, budaya, strategi dan kinerja, diperoleh hasil bahwa kepemimpinan, budaya organisasi dan strategi organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan terhadap kinerja dan pengaruh tersebut positif, artinya semakin baik penerapan kepemimpinan, maka akan semakin baik pula kinerja pegawai.

2. Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Untuk dapat menciptakan kinerja kerja yang tinggi, diperlukan adanya kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai dalam menjalankan tugasnya, karena tanpa kepuasan kerja pegawai tersebut laksana robot yang hanya bekerja secara rutin tanpa inovasi dan motivasi untuk mengembangkan kemampuan diri dalam menyelesaikan tugasnya. Dengan berhasilnya penyelesaian tugas dengan baik timbullah kepuasan

kerja, karena hasil kerjanya dihargai dan berguna bagi kelanjutan dan kelancaran instansi dimana pegawai tersebut bekerja. Penghargaan atas hasil kerja pegawai dalam menyelesaikan tugasnya akan menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi. Dengan kepuasan kerja yang tinggi yang diperoleh para pegawai, timbul kebanggaan tersendiri dan berupaya untuk tetap mempertahankan kinerjanya guna mencapai hasil yang lebih tinggi lagi. Dampak lain yang timbul adalah rekan sekerja menjadi terpicu untuk juga meningkatkan kinerjanya guna mencapai kinerja kerja yang lebih baik lagi dibandingkan sebelumnya. Dengan kepuasan kerja yang tinggi, maka pegawai menjadi bergairah untuk belajar dan mengembangkan kemampuan diri guna mencapai kinerja kerja yang tinggi.

Kepuasan kerja merupakan perangsang bagi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya guna menyelesaikan berbagai permasalahan yang dihadapi selama menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Bila pegawai dapat menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik, akan timbul rasa puas pada diri pegawai yang bersangkutan. Apalagi hasil kerjanya dihargai oleh pemimpin atau atasan yang bersangkutan, rasanya timbul kebanggaan bahwa yang bersangkutan dapat menyelesaikan tugas yang menjadi kewajibannya dan mendapatkan penghargaan. Hal ini bisa merupakan pemicu bagi dirinya untuk lebih meningkatkan kinerjanya dalam menjalankan tugas guna mencapai kinerja kerja yang lebih

tinggi lagi. Dilain pihak hal ini juga bisa sebagai pemicu pegawai lain untuk mencontoh kinerja yang bersangkutan agar juga dapat penghargaan dari pemimpin. Akhirnya mereka berlomba-lomba untuk meningkatkan kinerjanya guna mencapai kinerja kerja agar sesuai dengan yang diharapkan. Bila hal ini terjadi, segala kendala-kendala yang dihadapi, akan dengan mudah diselesaikan dengan baik.

Berdasarkan penjelasan di atas, terlihat bahwa peranan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja kerja sangat besar sekali dan diduga kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dengan kinerja kerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Poter, 1997; Velma dan Upadhyay, 1996; Suinto, 2002; Djati, 2003; Koesmono, 2005; dan Adiinto, 2005)

Poter (1997) menguji *The effect of performance on job satisfaction*. Dengan menggunakan analisa korelasi hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat kaitan yang erat dan signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja.

Velma dan Upadhyay (1996) menguji hubungan *Organizational Commitment, job involvement and job satisfaction* pada pekerja non eksekutif pabrik baja. Dengan menggunakan analisa korelasi hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan keterlibatan kerja, komitmen organisasi dengan kepuasan kerja dan

kepuasan kerja dengan keterlibatan kerja.

Djati (2003), mencoba melakukan penelitian ekplanatory terhadap kajian kepuasan kompensasi, komitmen organisasi dan kinerja pada seluruh karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pasuruan. Hasil penelitian ini secara umum dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan karyawan, komitmen karyawan pada organisasi dan prestasi kerja. Lebih spesifik dimana ditemukan bahwa kepuasan karyawan pada kompensasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen karyawan pada organisasi begitu juga komitmen karyawan pada organisasi berpengaruh terhadap kecakapan karyawan pada pekerjaan. Dalam penelitian ini secara simultan variable dalam konsep kepuasan kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi serta prestasi kerja karyawan.

Koesmono (2005), melakukan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada sub sektor industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur, dengan menggunakan teknik analisa data SEM (*structural equation modeling*) program *Analysis of Moment Structure* (AMOS) versi 5.0 (Ghozali :2004) disertai dengan uji kesesuaian model (*good of fit*), ternyata kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar 0,003.

Adianto (2005), melakukan penelitian tentang Analisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Performansi Kerja Operator pada Bagian Produksi, PT. Candratex Sejati, Bandung. Dengan menggunakan Analisis Faktor dan Analisis Jalur, diperoleh hasil bahwa performansi kerja dipengaruhi secara positif oleh kepuasan kerja internal, karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja eksternal, namun yang paling besar pengaruhnya secara langsung terhadap performansi kerja adalah dengan memenuhi kepuasan kerja internal terlebih dahulu, baru kemudian kepuasan kerja eksternal dan kemudian disusul dengan karakteristik kerja.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Koesmono (2005), tentang pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada sub sektor industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur, dengan menggunakan teknik analisa data SEM (*structural equation modeling*) program *Analysis of Moment Structure* (AMOS) versi 5.0 (Ghozali :2004) disertai dengan uji kesesuaian model (*good of fit*), ternyata kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar 0,003. ini positif artinya semakin baik kepuasan kerja pegawai maka akan semakin baik kinerja pegawai.

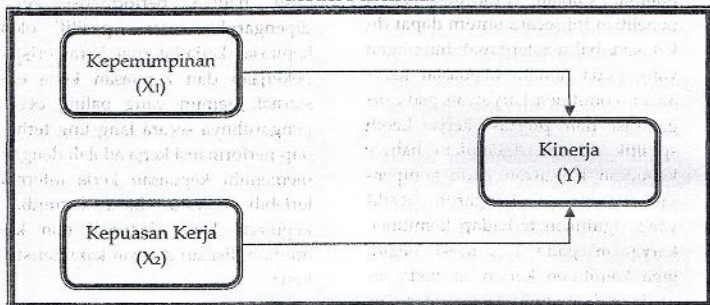
Kepuasan kerja merupakan perangsang bagi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya guna menyelesaikan berbagai permasalahan yang dihadapi selama menjalankan tugas

yang menjadi tanggung jawabnya. Bila pegawai dapat menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik, akan timbul

rasa puas pada diri pegawai yang bersangkutan.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas dapat digambarkan model penelitian sebagai berikut:

Gambar 2.1
Model Penelitian



Berdasarkan kerangka teoritis di atas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai
3. Kepemimpinan dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

METODOLOGI PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian.

Penelitian ini didisain untuk meneliti tentang Kinerja pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kabupaten Pasaman serta untuk melihat gambaran mengenai pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja. Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja merupakan variabel bebas dalam penelitian ini dengan diberikan lambang X_1, X_2 . Sedangkan

Kinerja merupakan variabel terikat dengan lambang atau simbol Y

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Sosial dan Depnaker Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman yang berjumlah 40 orang. Sehubungan dengan terbatasnya jumlah populasi maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

Operasional Variabel dan Metode Pengukuran Variabel.

Dalam penelitian ini, variabel yang diteliti terdiri dari tiga variabel yaitu: Kepemimpinan, kepuasan Kerja, dan kinerja.

Variabel independent (bebas) terdiri dari:

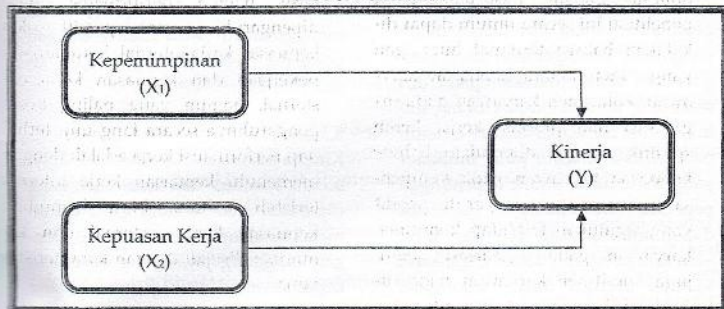
1. Kepemimpinan
2. Kepuasan Kerja

yang menjadi tanggung jawabnya. Bila pegawai dapat menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik, akan timbul

rasa puas pada diri pegawai yang bersangkutan.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas dapat digambarkan model penelitian sebagai berikut :

Gambar 2.1
Model Penelitian



Berdasarkan kerangka teoritis di atas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai
3. Kepemimpinan dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

METODOLOGI PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian.

Penelitian ini didisain untuk meneliti tentang Kinerja pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kabupaten Pasaman serta untuk melihat gambaran mengenai pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja. Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja merupakan variabel bebas dalam penelitian ini dengan diberikan lambang X_1, X_2 . Sedangkan

Kinerja merupakan variabel terikat dengan lambang atau simbol Y

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Sosial dan Depnaker Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman yang berjumlah 40 orang. Sehubungan dengan terbatasnya jumlah populasi maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

Operasional Variabel dan Metode Pengukuran Variabel.

Dalam penelitian ini, variabel yang diteliti terdiri dari tiga variabel yaitu : Kepemimpinan, kepuasan Kerja, dan kinerja.

Variabel independent (bebas) terdiri dari:

1. Kepemimpinan
2. Kepuasan Kerja

Variabel dependen (terikat) yaitu :

1. Kinerja Pegawai.

Secara operasional pengertian masing-masing variabel penelitian adalah :

1. Kepemimpinan (X_1)

Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki untuk mengenali emosi pegawai serta mampu mengendalikan emosi diri dalam mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau kelompok orang untuk untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu pula. Indikator yang digunakan untuk kepentingan penelitian ini adalah : Inspirator dalam mewujudkan visi dan misi, Memiliki pengaruh dalam organisasi, Mampu berbaur dalam kelompok, Mampu mengembangkan orang lain, Menemukan cara praktis menghadapi perubahan, Mampu mengelola konflik, Menumbuhkan suasana kekeluargaan, Bersedia membantu dan bekerjasama dan Memberikan penghargaan.

Untuk mengukur variabel Kepemimpinan digunakan instrument Vroon & Cooper yang telah teruji tingkat validitas dan reliabelitas dengan jumlah pernyataan sebanyak 15 pernyataan. Skala pengukuran menggunakan Skala Likert dengan point (5) "Selalu" dan point (1) "Tidak Pernah".

2. Kepuasan Kerja (X_2)

Kepuasan Kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, dengan indikator adalah :

- Imbalan sesuai dengan Pekerjaan
- Kemampuan Kerja

- Prestasi Kerja
- Kesempatan Berkarir
- Hubungan Kerja

Mengukur variabel Kepuasan Kerja digunakan instrument Vroon & Cooper yang telah teruji tingkat validitas dan reliabelitas dengan jumlah pernyataan sebanyak 13 pernyataan. Skala pengukuran menggunakan Skala Likert dengan point (5) "Selalu" dan point (1) "Tidak Pernah".

3. Kinerja (Y).

Kinerja adalah merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk menilai kinerja pegawai indikator yang digunakan adalah sebagai berikut :

- Kualitas kerja
- Kemampuan kerja
- Tepat waktu menyelesaikan pekerjaan.
- Tanggung jawab

Mengukur variabel Kinerja digunakan instrument Vroon & Cooper yang telah teruji tingkat validitas dan reliabelitas dengan jumlah pernyataan sebanyak 16 pernyataan. Skala pengukuran menggunakan Skala Likert dengan point (5) "Selalu" dan point (1) "Tidak Pernah".

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis induktif.

1. Analisis Deskriptif

Yaitu dengan menginterpretasikan data-data yang diperoleh berdasarkan

Dari Tabel 4.1 juga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien kepuasan kerja signifikan dan bertanda positif. Dengan demikian hipotesis dua dapat diterima. Tanda koefisien positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja pegawai semakin tinggi kinerja pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Pasaman.

Dari tabel 4.1 di atas juga diketahui F -hitung = 17,629 di level $\text{sig} \leq 0,001$. Dengan demikian dapat disimpulkan kepemimpinan dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti hipotesis ketiga penelitian ini juga dapat diterima.

Sumbangan kepemimpinan (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap variasi Kinerja pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Pasaman sebesar 48,8% (R -square = 0,488). Hal ini berarti sebanyak 51,2% Kinerja pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Pasaman ditentukan oleh variabel bebas lainnya, yang tidak diteliti. Sumbangan yang disesuaikan (*adjusted*) antara: kepemimpinan (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap variasi pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Pasaman sebesar 46,0%.

2. Pembahasan

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada

Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Pasaman.

Hasil penelitian ini mendukung pendapat yang dikemukakan oleh Daniel Goldmand (2005), yang menyatakan bahwa penelitian mengenai kepemimpinan yang merupakan hal yang penting, karena kepemimpinan yang merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Bahkan, pernyataan tersebut juga didukung oleh Sukmadinata (2004:16), bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan.

Selanjutnya, temuan di atas juga sejalan dengan pendapat Mathis dan Jackson (2001) yang menyatakan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dari individu di antaranya kepemimpinan, kemampuan, motivasi, komitmen, kepuasan kerja, disiplin dan dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi.

Selanjutnya variabel kepuasan kerja berdasarkan hasil uji secara parsial juga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Pasaman. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t -hitung > nilai t -tabel pada tingkat kesalahan sebesar 1 persen.

Berpengaruhnya kepuasan kerja terhadap kinerja sejalan dengan yang dikemukakan oleh Simamora (1999) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Oleh sebab itu, pemberian penghargaan terhadap hasil

kerja perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan. Ketidakpuasan yang dinikmati karyawan akan berdampak pada penurunan produksi dan penurunan kinerja karyawan, bahkan karyawan menjadi malas untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Pasaman hal ini sesuai dengan hasil analisis uji hipotesis bahwa t hitung lebih besar dari pada t tabel. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Mathis dan Jackson (2001) menulis, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dari individu di antaranya kepemimpinan, kemampuan, motivasi, komitmen, kepuasan kerja, disiplin dan dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi.

Secara keseluruhan berdasarkan hasil uji anova menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Pasaman.

Soetrisno (1995:234) mengemukakan hasil penelitiannya bahwa antusiasme pekerja dalam suatu organisasi dapat digalakkan apabila atasan dapat menunjukkan kepemimpinan yang baik. Kepemimpinan yang baik ditunjukkan dengan perilaku teladan, disiplin, motivasi dan senan-

tiasa dapat mempertanggung jawabkan segala kebijaksanaannya.

Temuan dalam penelitian ini juga sejalan dengan Miner (1988) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan/pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja, balas jasa/kompensasi, motivasi, disiplin, sikap pimpinan terhadap bawahan, *reward* dan *punishment*.

Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai, beberapa hal perlu diperhatikan seperti :

- Ketauladanan para pemimpin dalam hal ini bisa juga diartikan pegawai yang menduduki jabatan, perlu memperlihatkan perilaku yang dapat dijadikan contoh bagi anak buahnya. Karena pada dasarnya bawahan senantiasa akan mencontoh perilaku dan kebiasaan atasannya dan berusaha beradaptasi dengan selera atasannya. Untuk itu, pemimpin seluruh unit kerja hendaknya selalu memperlihatkan perilaku dan kebiasaan yang dapat dijadikan suri tauladan bagi anak buahnya.
- Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang tidak dapat dinilai dengan uang, tetapi dapat diwujudkan dengan cara melakukan pendekatan secara kekeluargaan, memberikan motivasi kepada pegawai/karyawan serta memberikan dorongan segat.
- Komitmen perlu menjadi perhatian ajemen karena komitmen yang tinggi yang dimiliki pegawai dalam bekerja akan tercipta kebersamaan dan kekompakan

- d. sesama pegawai dalam bekerja terutama dalam mencapai hasil kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan dengan melaksanakan komitmen yang kepada pegawai akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.
- e. Disiplin perlu dilaksanakan dengan baik sehingga tercipta produktivitas yang diharapkan
- f. Motivasi perlu menjadi perhatian majemen untuk meningkatkan segat kerja pegawai.

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN KETERBATASAN

Kesimpulan.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut :

1. Penelitian ini menerima hipotesis (1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Pasaman. Dengan kata lain semakin baik pelaksanaan kepemimpinan maka akan semakin baik kinerja yang dicapai pegawai.
2. Penelitian ini menerima Hipotesis (2) terdapat pengaruh yang signifikan kepuasa kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Pasaman. Dengan demikian dapat dikatakan semakin tinggi kepuasan kerja yang dicapai maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang lebih baik.
3. Penelitian ini menerima hipotesis (3) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Di-

nas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Pasaman. Dengan kata lain semakin baik kepemimpinan dan didukung dengan kepuasan kerja yang baik maka akan semakin baik kinerja pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Pasaman.

4. Kepemimpinan dan kepuasan kerja hanya dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Pasaman sebesar 48,8% selebihnya ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Implikasi.

1. Penelitian ini mempunyai implikasi teoritis, khususnya bidang perilaku organisasi yaitu jika kepemimpinan yang diterapkan suatu organisasi cukup baik yang didukung pula dengan adanya kepuasan kerja maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Hasil penelitian ini memberikan gambaran dan informasi bagi manajemen publik bahwa kepemimpinan dan kepuasan kerja mempunyai arti penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Oleh sebab itu manajemen pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Pasaman agar lebih memperhatikan dan meningkatkan kepemimpinan dan kepuasan kerja ke arah yang lebih baik lagi dengan cara meningkatkan kemampuan mengarahkan bagi para pimpinan untuk menjadi suri tauladan serta memperhatikan kebutuhan pegawai yang pada akhirnya akan dapat membangkitkan kinerja.

Keterbatasan dan Saran

1. Sampel yang digunakan pada penelitian ini terbatas yaitu pegawai pada satu lembaga saja yaitu pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Pasaman. Peneliti selanjutnya diharapkan akan dapat menggunakan sampel yang lebih luas, tidak pada suatu instansi saja sehingga jumlah sampel akan lebih banyak dan dapat memberikan hasil yang lebih sempurna.
2. Pengumpulan data primer hanya melalui kuisioner saja. Peneliti selanjutnya dapat mengumpulkan data primer melalui kuisioner dan wawancara agar dapat menggali hasil yang lebih mendalam dan mengetahui karakteristik responden lebih jauh.
3. Skala pengukuran kepemimpinan dan kepuasan kerja serta kinerja pegawai terdapat beberapa item yang validitasnya relative kecil. Disarankan agar peneliti selanjutnya dapat menggunakan skala pengukuran yang lain.
4. Variabel independen dalam penelitian ini hanya kepemimpinan dan kepuasan kerja saja maka peneliti berikutnya dapat menambahkan variabel lain, misalnya kompetensi, lingkungan organisasi, kompensasi dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Adianto, Hari, et. Al. 2005. *Analisa Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Performansi Kerja Operator pada Bagian Produksi*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 7, No. 2, September 2005; 125-138.
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Cetakan ke-8, Rineka Cipta, Yogyakarta.
- Bennis, Warren and Michael; Mische. 1996. *Organisasi Abad 21, Reinventing Melalui Reengineering*, Penerjemah : Rachmayanti, Irma Andriani, LPPM, Jakarta.
- Crant, J. Michael, et. Al. 2000. *Charismatic Leadership Viewed from Above : The Impact of Proactive Personality*, Journal of Organizational Behavior, Vol. 21, 62 - 75.
- Kotter, Jhon. P. 1990. *What Leaders Really Do*, Harvard Business Review, Mei-Juni 1990.
- Lawler III, Edward E, et. al (1967). *The effect of Performance on Job Satisfaction*, Journal of Economy and Society, Vol. 7, No. 1, Industrial Relations, Oktober 1967;20-28.
- Maslow, A.H. 1970. *Motivation and Personality Harper and Row New York*.
- Pfeffer, Jeffrey. 1997. *The Ambiguity of Leadership*, Academy of Management Review 2, No. 1, 1977; dalam The Applied Psychology of work Behavior, Dennis W. Organ, Business Publications,

- Texas, Edisi Ketiga, 1987, hal 402-415.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Murai Kencana, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 1990. *Organization Theory : Structure, Design, and Applications*, Jusuf Udaya, Arcan, Jakarta.
- Sutanto, Madiono Eddy, et. Al. 2000. *Peranan Gaya Kepemimpinan yang efektif dalam Upaya Meningkatkan Semangat dan Kegairahan Kerja Karyawan di Toserba Sinar Mas Si-*
- doarjo*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 2, No. 2, September 2000;29-43.
- Tjosvold, Dean, et. al. 1990. *Leadership Influence: Coal Interdependence and Power*, The Journal of Social Psychology, 132(1), 39-50.
- Thoyib, Armanu. 2005. *Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi dan Kinerja; Pendekatan Konsep*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 7, No. 1, Maret 2005; 60-73.
- Wilson, Patricia. 1996. *Job Satisfaction ; A Review of The Literature*.