

PERILAKU KEPEMIMPINAN, KOMITMEN, DAN PRESTASI KERJA

Simel Meri dan Khairul Anwar

FISIP Universitas Riau, Kampus Bina Widya Km. 12,5 Simpang Baru Panam, Pekanbaru 28293

Abstract: Behavioral Leadership, Employee Commitment, and Job Performance. The purpose of this research study is to determine employee performance, leadership behavior and employee commitment as well as analyzing the relationship of leadership behavior and employee commitment to employee job performance individually and together on the Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset (BPKA) Rokan Hulu. This study uses survey research methods with quantitative research approaches. The study population was all Civil Servants in the environment DPKA totaling 150 people and set the sample with stratified random sampling method as much as 30% of the population or 50 people. The data used are primary data is data of employee performance, leadership behavior and employee commitment to the data. Techniques of data collection by observation and questionnaires. The data analysis technique used is the Spearman Rank correlation test (Rho). The result showed that the performance of the employee agree with the answer as much as 40.7%, which means employees have accomplished. Leadership behaviors agree with the answer as much as 43.3%, which means the leader has a good behavior. Employee commitment in working with the answer as much as 41.9% agree that it means an employee already has a commitment to work as well in having confidence, willingness, loyalty, and pride.

Abstrak: Perilaku Kepemimpinan, Komitmen Pegawai, dan Prestasi Kerja. Tujuan penelitian penelitian ini yaitu untuk mengetahui prestasi kerja pegawai, perilaku kepemimpinan, dan komitmen pegawai serta menganalisis hubungan perilaku kepemimpinan dan komitmen pegawai dengan prestasi kerja pegawai secara sendiri-sendiri dan bersama-sama pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPKA) Kabupaten Rokan Hulu. Penelitian ini menggunakan metode penelitian survei dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di lingkungan DPKA yang berjumlah 150 orang dan menetapkan sampel dengan metode stratified random sampling sebanyak 30% dari seluruh populasi atau 50 orang. Data yang digunakan merupakan data primer yaitu data prestasi kerja pegawai, perilaku kepemimpinan dan data komitmen pegawai. Teknik pengumpulan data dengan cara observasi dan angket. Teknik analisis data yang digunakan adalah menggunakan uji korelasi Spearman Rank (Rho). Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa prestasi kerja pegawai dengan jawaban setuju sebanyak 40.7% yang artinya pegawai sudah berprestasi. Perilaku kepemimpinan dengan jawaban setuju sebanyak 43.3% yang artinya perilaku pemimpin sudah baik. Komitmen pegawai dalam bekerja dengan jawaban setuju sebanyak 41.9% yang artinya pegawai sudah memiliki komitmen yang baik dalam bekerja seperti memiliki kepercayaan, kemauan, kesediaan, dan kebanggaan.

Kata Kunci: analisis hubungan, perilaku kepemimpinan, komitmen pegawai, prestasi kerja

PENDAHULUAN

Pemanfaatan potensi sumber daya, salah satu yang perlu mendapatkan perhatian utama dan penting untuk dikembangkan secara baik yakni potensi sumber daya manusia. Arti penting sumber daya manusia dalam organisasi sehingga kedudukannya menjadi salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Selain itu dalam sebuah organisasi umumnya termasuk organisasi pemerintah daerah, juga terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan dan keberhasilan pencapaian tujuan dalam organisasi,

antara lain keuangan, perilaku birokrasi dalam organisasi itu sendiri. Namun secara umum bahwa sumber daya manusia (SDM) memang merupakan faktor inti sumber daya yang tersedia.

SDM merupakan satu-satunya aset organisasi yang bernapas atau hidup di samping aset-aset lain yang tidak bernapas atau bersifat kebendaan seperti modal, bangunan gedung, mesin, peralatan kantor, persediaan barang dan sebagainya. SDM ini mensyaratkan pengelolaan yang berbeda dengan aset lain, sebab aset ini memiliki pikiran, perasaan dan perilaku sehingga jika dikelola dengan baik mampu memberi sum-

bangun bagi kemajuan organisasi secara aktif (Istijanto, 2008).

Sumber daya aparat yang disinonimkan dengan aparatur pemerintah merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari anggota organisasi, anggota masyarakat, dan warga negara Republik Indonesia. Gerak langkahnya selalu didasari suatu proses pemikiran yang dilakukan secara sadar dan terencana sehingga aktivitas yang akan dilaksanakan dapat menyumbangkan hasil sesuai dengan harapan semula. Namun demikian disadari pula bahwa pelaksanaan aktivitas aparatur pemerintah tersebut tidak sedikit masalah, hambatan dan tantangan yang dihadapi dan perlu mendapat perhatian pemikiran analisis serta cara-cara pemecahannya.

Dalam masyarakat modern seperti sekarang ini, terlebih lagi dalam menuju era globalisasi, seluruh aparat dituntut agar mampu menghadapi persaingan yang makin kompetitif, baik di dalam maupun di luar negeri. Salah satu cara untuk mengantisipasi persaingan yang makin kompetitif tersebut adalah melalui peningkatan kualitas SDM yang komprehensif.

SDM merupakan unsur yang paling menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan organisasi dan dalam rangka pencapaian tujuan juga berbagai sasaran organisasi. Karena pentingnya unsur SDM dalam menjalankan suatu pekerjaan khususnya berkaitan dengan masalah prestasi kerja, maka perlu mendapatkan perhatian oleh pimpinan organisasi.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Secara filosofis sumberdaya manusia perlu melakukan pekerjaan dengan baik agar tujuan dalam organisasi dapat tercapai dan kondisi ini membuat organisasi dapat dipertahankan eksistensinya

Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Rokan Hulu mempunyai tugas melaksanakan sebagian kewenangan pemerintahan di bidang pengelola keuangan dan tugas lain yang diberikan Bupati. Dalam menjalankan tugasnya prestasi kerja pegawai nampaknya belum

memuaskan. Hal ini dapat dilihat dari fenomena diantaranya belum tercapainya penilaian Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) oleh BPK. Hal ini disebabkan karena keterlambatan penyelesaian APBD. Kondisi di atas menunjukkan bahwa pengelolaan keuangan masih belum akuntabel dan selain itu masih ditemukan keterlambatan dalam pengelolaan keuangan seperti dalam pembayaran dan penagihan.

Selain itu masih ditemukan penyusunan APBD yang belum sesuai dengan aturan yang berlaku. Misalnya dalam menganggarkan belanja modal tidak mencantumkan biaya pendukung dan kemudian masih ada penganggaran belanja hibah yang masih dianggarkan pada belanja modal seharusnya pada belanja barang jasa karena akan diserahkan kepada pihak ketiga (masyarakat).

Terdapat juga gejala pembagian kerja yang kurang merata dan terkesan bahwa pimpinan hanya memprioritaskan pekerjaan pada salah seorang pegawai yang patuh kepadanya saja. Sedangkan pegawai lainnya tidak mendapatkan pekerjaan yang sebagaimana sudah ditetapkan dalam uraian tugas dan fungsi pegawai. Kondisi ini menyebabkan pegawai banyak yang keluar pada jam kantor dan bahkan terkesan pegawai tidak ada pekerjaan dan sibuk membaca koran saja. Akibatnya bawahan lamban dalam bekerja dan bahkan terkadang pekerjaan yang diperintahkan atasan tidak dipertanggungjawabkan penyelesaiannya. Kondisi demikian membuat atasan sering marah kepada bawahan.

Dari fenomena tersebut, maka dapat diketahui bahwa ada kecenderungan prestasi kerja pegawai khususnya pegawai pada DPKA Kabupaten Rokan Hulu rendah. Kemudian adanya kecenderungan faktor kepemimpinan dalam memberdayakan pegawai dan juga faktor komitmen pegawai dalam bekerja masih rendah.

Menurut Mangkunegara (2002), setiap usaha untuk mengetahui mengapa seseorang berprestasi seperti yang dilakukan selama ini dalam organisasi memerlukan pemahaman tentang: (1) individu yang memiliki kemampuan, keterampilan mencakup mental dan fisik, latar belakang: keluarga, umur dan jenis kelamin, (2) organisasi meliputi : sumber daya, kepemimpinan,

imbangan dan prosedur kerja, tim work; dan (3) psikologi meliputi: persepsi, sikap, kepribadian dan motivasi serta komitmen. Jadi faktor kepemimpinan dan faktor komitmen merupakan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja.

Tujuan penelitian penelitian ini yaitu untuk mengetahui prestasi kerja pegawai, perilaku kepemimpinan, dan komitmen pegawai serta menganalisis hubungan perilaku kepemimpinan dan komitmen pegawai dengan prestasi kerja pegawai secara sendiri-sendiri dan bersama-sama pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Rokan Hulu.

METODE

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian survei dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di lingkungan BPKA yang berjumlah 150 orang. Oleh karena relatif banyaknya populasi, maka dalam penelitian ini menetapkan sampel sebanyak 30% dari seluruh populasi atau 50 orang. Sampel diambil secara acak dengan metode stratified random sampling. Data yang diperlukan dalam penelitian ini data primer, yaitu data prestasi kerja pegawai, perilaku kepemimpinan dan data komitmen pegawai. Teknik pengumpulan data adalah dengan observasi dan angket. Teknik analisis data yang digunakan adalah menggunakan uji korelasi Spearman Rank (Rho).

HASIL

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan rumus Spearman dengan program SPSS diketahui sebagai berikut:

Correlations

	Y	X2	X1
Spearman Y	Correlation .000	.468*	.538*
	Sig. (1-tailed)	.000	.000
	N	50	50
X2	Correlation .468*	.000	.428*
	Sig. (1-tailed)	.000	.001
	N	50	50
X1	Correlation .538*	.428*	.000
	Sig. (1-tailed)	.000	.001
	N	50	50

*Correlation is significant at the 0.0

Dari tabel tersebut, dapat diketahui bahwa nilai sign untuk hubungan variable X1 terhadap Y yakni sebesar 0.000 nilai ini apabila dibandingkan dengan standar penilaian 0.05 maka dikatakan perilaku kepemimpinan berhubungan signifikan dengan prestasi kerja pegawai pada DPKA Kabupaten Rokan Hulu.

Kemudian juga dapat diketahui nilai hubungan untuk variable X2 dengan Y sebesar 0.001 yang artinya bahwa komitmen pegawai memiliki hubungan yang signifikan dengan prestasi kerja pegawai pada DPKA Kabupaten Rokan Hulu.

Secara bersama-sama dapat diketahui nilai hubungan perilaku kepemimpinan dan komitmen pegawai dengan prestasi kerja dapat dilihat dari nilai R sebesar 0.599 artinya secara bersama-sama perilaku kepemimpinan (X1) dan komitmen pegawai (X2) memiliki hubungan yang kuat dan signifikan dengan prestasi kerja pegawai (Y) DPKA Kabupaten Rokan Hulu.

PEMBAHASAN

Hubungan Perilaku Kepemimpinan (X1) dengan Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Nilai sign untuk hubungan variable X1 terhadap Y yakni sebesar 0.000 nilai ini apabila dibandingkan dengan standar penilaian 0.05 maka dikatakan perilaku kepemimpinan berhubungan signifikan dengan prestasi kerja pegawai pada DPKA Kabupaten Rokan Hulu. Hal ini berarti perilaku kepemimpinan memiliki kaitan dengan perubahan pada prestasi kerja pegawai, dimana prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Semakin baik perilaku kepemimpinan, maka semakin berkualitas adalah hasil kerja yang dicapai pegawai. Kemudian juga semakin tinggi kuantitas adalah pekerjaan yang dikerjakan pegawai dalam bekerja, semakin baik supervisi yang diperlukan adalah pengawasan yang diperlukan pegawai dalam bekerja, semakin tinggi kehadiran adalah regularitas, dapat dipercayai/

diandalkan dan ketepatan waktu pegawai dan semakin tinggi kemampuan konservasi adalah pencegahan pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan peralatan oleh pegawai.

Hal ini sejalan dengan apa yang dikatakan Wahjosumidjo (1999) adalah sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan kerjasama antar peran, kedudukan dari satu jabatan administratif dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh.

Hubungan Komitmen Pegawai (X1) dengan Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Nilai hubungan untuk variable X2 dengan Y sebesar 0.001 yang artinya bahwa komitmen pegawai memiliki hubungan yang signifikan dengan prestasi kerja pegawai pada pada DPKA Kabupaten Rokan Hulu. Hal ini berarti komitmen pegawai memiliki kaitan dengan perubahan pada prestasi kerja pegawai. Semakin baik komitmen pegawai maka semakin berkualitas adalah hasil kerja yang dicapai pegawai. Kemudian juga semakin tinggi kuantitas adalah pekerjaan yang dikerjakan pegawai dalam bekerja, semakin baik supervisi yang diperlukan adalah pengawasan yang diperlukan pegawai dalam bekerja, semakin tinggi kehadiran adalah regularitas, dapat dipercayai/diandalkan dan ketepatan waktu pegawai dan semakin tinggi kemampuan konservasi adalah pencegahan pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan peralatan oleh pegawai.

Hal ini sejalan dengan apa yang dikatakan Mowday dalam Sopiah (2008) menyebut komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Menurutnya komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Hubungan Perilaku Kepemimpinan (X1) dan Komitmen Pegawai (X2) dengan Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Secara bersama-sama dapat diketahui nilai hubungan perilaku kepemimpinan dan komitmen pegawai dengan prestasi kerja dapat dilihat dari nilai R sebesar 0.599 artinya secara bersama-sama perilaku kepemimpinan (X1) dan komitmen pegawai (X2) memiliki hubungan yang kuat dan signifikan dengan prestasi kerja pegawai (Y) DPKA Kabupaten Rokan Hulu. Ini berarti bahwa secara bersama-sama perilaku kepemimpinan berhubungan kuat dengan prestasi kerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan menurut Mangkunegara (2002) bahwa setiap usaha untuk mengetahui mengapa seseorang berprestasi seperti yang dilakukan selama ini dalam organisasi memerlukan pemahaman tentang: (1) individu yang memiliki kemampuan, keterampilan mencakup mental dan fisik, latar belakang: keluarga, umur dan jenis kelamin, (2) organisasi meliputi: sumber daya, kepemimpinan, imbalan dan prosedur kerja, tim work dan (3) psikologi meliputi: persepsi, sikap, kepribadian dan motivasi serta komitmen. Jadi faktor kepemimpinan dan faktor komitmen merupakan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja.

SIMPULAN

Prestasi kerja pegawai dengan jawaban setuju sebanyak 40.7% yang artinya berprestasi. Hal ini karena pekerjaan sudah dilakukan dengan kualitas yang baik, kemudian memerlukan pengawasan dan juga kehadiran yang memadai. Namun masih kurang baik dalam kuantitas kerja yang masih mengerjakan pekerjaan orang lain dan juga pegawai kurang mampu menjaga dan merawat peralatan kerja.

Perilaku kepemimpinan dengan jawaban setuju sebanyak 43.3% yang artinya baik. Ini karena pegawai mampu mengarahkan bawahannya dalam bekerja kemudian mampu menggerakkan bawahan mengikuti perintah atasan. Namun kurang mampu mempengaruhi bawahan dalam bekerja mencapai tujuan organisasi.

Komitmen pegawai dalam bekerja dengan jawaban setuju sebanyak 41.9% yang artinya pegawai memiliki komitmen yang baik dalam bekerja seperti memiliki kepercayaan, kemauan, kesetiaan, dan kebanggaan. Namun pegawai masih belum memiliki keinginan untuk bekerja dengan hasil yang maksimal.

Terbukti bahwa nilai sign untuk pengaruh variable X1 terhadap Y yakni sebesar 0.000 nilai ini apabila dibandingkan dengan standar penilaian 0.05 maka dikatakan perilaku kepemimpinan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Kemudian juga dapat diketahui nilai pengaruh untuk variable X2 terhadap Y sebesar 0.001 yang artinya bahwa komitmen pegawai memberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada DPKA Kabupaten Rokan Hulu.

DAFTAR RUJUKAN

Agus Dharma, 1998, *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*, Yogyakarta: UGM Press
Istijanto, 2008, *Riset Sumber Daya Manusia, Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-dimensi*

Kerja Karyawan, Jakarta: Gramedia
Mangkunegara, Prabu Anwar, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
Pamudji, 1995, *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara.
Pangabean, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
Sudiro, Ahmad, 2008, "Pengaruh Timbal Balik Antara Kepuasan Kerja dengan Kepuasan Keluarga dan Komitmen Kerja Serta Dampaknya Terhadap Prestasi Kerja dan Karir Dosen, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 10 (1)
Sudjana, Nana, 1992, *Metoda Statistika*, Bandung: Tarsito
Surya Dharma, 2004, *Manajemen Kinerja, Falsafah Teori dan Penerapannya*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
Thoha, Mitfah, 1987, *Adminisirasi Kepegawaian Daerah*, Jakarta: Ghalia Indonesia
Winardi, 1992, *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.