
**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Tinjauan : Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Probolinggo)**

Oleh

Siti Marwiyah¹, Teguh Santoso²

^{1,2}Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Panca Marga

Email: ¹electronictuhs81@gmail.com

Article History:

Received: 05-03-2022

Revised: 17-03-2022

Accepted: 25-04-2022

Keywords:

Kepemimpinan, Kinerja

Karyawan

Abstract: *Kepemimpinan merupakan sebuah cara pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan dengan pola hubungan baik agar dapat bekerja efektif dan efisien. Dan keberhasilan sebuah organisasi tergantung pada efektifitas kepemimpinan. Namun masih banyak pejabat yang apabila dsiliah dari proses pengangkatannya belum memenuhi unsure kelayakan. Hal ini yang mendasari penelitian ini menarik untuk dilakukan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner, observasi dan studi pustaka. Teknik analisa data dengan metode analisis deskriptif, yaitu menyajikan data secara deskriptif dan apa adanya. Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Probolinggo. Peneliti menganalisa data dari kuesioner yang dibagikan kepada responden. Kuesioner berisi tentang penilaian indikator kepemimpinan terhadap indikator kinerja pegawai. Hasil penelitian didapat bahwasanya kepemimpinan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Probolinggo mempengaruhi kinerja karyawan dalam hal kerja sama, kualitas kuantitas dan inisiatif dengan kategori baik, dan tanggung jawab dengan kategori sedang.*

PENDAHULUAN

Sesuai dengan tekad pemerintah dalam rangka peningkatan kualitas dan kuantitas pelayanan pada lembaga/instansi pemerintah, dan sesuai dengan semangat reformasi birokrasi pemerintah yang efektif, efisien, dan berorientasi pada kinerja, maka seluruh Pegawai Negeri Sipil / ASN pada Lembaga/Instansi Pemerintah khususnya yang menyangkut pelayanan publik dituntut harus mereformasi diri agar bisa mencapai/memenuhi apa yang menjadi tuntutan pemerintah tersebut (www.kompasiana.com). Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu unsur keunggulan dalam mencapai suatu program kerja serta diperlukan perencanaan sumber daya manusia yang efektif unuk meningkat kinerja organisasi (Syaifora L,2019). Pentingnya sumber daya manusia tidak lepas dari seorang pemimpin dalam melaksanakan kegiatan (Lotje,dkk,2017).

Kepemimpinan merupakan kepiawaian seseorang yang digunakan untuk memberikan keyakinan kepada orang lain agar bersedia melakukan kegiatan secara bersama – sama di bawah pengaruhnya dengan membentuk satu tim guna pencapaian satu tujuan tertentu (Lindayani, 2021). Dalam organisasi pemerintah, setiap pemimpin merupakan pribadi sentral yang sangat besar pengaruhnya terhadap pegawainya yang terlihat dalam sikap dan perilakunya pada waktu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Epriadi,dkk 2019). Gaya kepemimpinan yang efektif dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja semua pegawai dalam mencapai tujuan organisasi sebagai instansi pelayanan publik (Epriadi,dkk 2019). Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan manajemen organisasi baik dari aspek manajemen kerja maupun aspek manajemen sumber daya manusianya. Disinilah peran dan beban yang harus dipikul oleh seorang pemimpin yang apabila hal tersebut tidak bisa diembannya maka apa yang menjadi visi misi instansi / organisasi bahkan program pemerintah tidak bisa tercapai.

Namun tidak bisa dipungkiri bahwa masih banyak pejabat pada seksi, unit, atau bagian pada suatu instansi baik vertikal maupun dibawah pemerintah daerah yang bila dilihat dari proses pengangkatan, persyaratan/kriteria, maupun dari segi kemampuan yang bersangkutan belum memenuhi unsur kelayakan (www.kompasiana.com). Dan yang terjadi adalah tidak terselenggaranya pelaksanaan pekerjaan dan tugas dengan baik sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini yang menjadi kontra – produktif dengan program pemerintah untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam rangka peningkatan pelayanan publik. Ada beberapa aspek yang timbul dari kebijakan yang tidak benar diatas ; pejabat / pemimpin tidak akan mampu melaksanakan tugasnya; pejabat/pemimpin tidak mampu mengelola atau memanager unit,seksi, bagian yang dipimpinnya sehingga apa yang menjadi visi dan misi organisasi yang dipimpinnya tidak tercapai; akan timbul ketidakharmonisan dalam internal organisasi karena adanya ketidakpuasan terhadap kepemimpinan; motivasi bawahan untuk melaksanakan tugas dengan baik akan menurun; peningkatan kinerja pegawai tidak akan pernah terwujud.

Hal inilah yang melatarbelakangi penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Tinjauan : Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Probolinggo).

Rumusan Masalah

Bertolak dari latar belakang diatas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Tinjauan : Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Probolinggo) ?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Probolinggo

LANDASAN TEORI

1. Pengaruh

Menurut Surakhmad (2012:1) “pengaruh adalah kekuatan yang muncul dari suatu benda atau orang dan juga gejala dalam yang dapat memberikan perubahan yang dapat membentuk kepercayaan atau perubahan”.

Jadi yang dimaksud pengaruh dalam penelitian ini adalah suatu daya yang dapat memberikan perubahan yang dapat membentuk perubahan. Penelitian memfokuskan pada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Tinjauan : Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Probolinggo).

2. Kepemimpinan

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”.

Menurut Miftah (2013)

“kepemimpinan merupakan kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budaya maupun kelompok supaya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi”.

Berdasar pengertian diatas maka yang dimaksud kepemimpinan dalam penelitian ini adalah sebuah cara pemimpin mempengaruhi dan memotivasi perilaku bawahan dengan pola hubungan baik agar dapat bekerja efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Setiawan dan Muhith (2013) “faktor yang mempunyai relevansi atau pengaruh positif terhadap proses kepemimpinan dalam organisasi, yaitu: kepribadian (*personality*), harapan dan perilaku atasan, karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan, kebutuhan tugas, iklim dan kebijakan organisasi. “Berikut indikator kepemimpinan” (Wahjosumidjo,1991:154) :

a. Bersifat Adil

Dalam kegiatan suatu organisasi, rasa kebersamaan diantara para anggota adalah mutlak, sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya merupakan pencerminan dari pada kesepakatan antara para bawahan maupun antara para bawahan maupun antara pemimpin dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Memberi Sugesti

Dalam rangka kepemimpinan, sugesti merupakan pengaruh dan sebagainya, yang mampu menggerakkan hati orang lain dan sugesti mempunyai peranan yang sangat penting di dalam memelihara dan membina harga diri serta pengabdian, partisipasi, dan rasa kebersamaan diantara para bawahan.

c. Mendukung Tujuan

Agar setiap organisasi dapat efektif dalam arti mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka setiap tujuan yang ingin dicapai perlu disesuaikan dengan keadaan organisasi seta memungkinkan para bawahan untuk bekerja sama.

d. Katalisator

Seorang pemimpin dikatakan berperan sebagai katalisator, apabila pemimpin itu selalu dapat meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada, berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin.

e. Menciptakan Rasa Aman

Setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya.

f. Sebagai Wakil Organisasi

Setiap bawahan yang bekerja pada unit organisasi apapun, selalu memandang

atasan atau pimpinannya mempunyai peranan dalam segala bidang kegiatan, lebih – lebih yang menganut prinsip – prinsip keteladanan atau panutan.

g. Sumber Inspirasi

Seorang pemimpin pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi para bawahannya.

h. Bersikap Menghargai

Setiap bawahan dalam organisasi memerlukan adanya pengakuan dan penghargaan dari atasan.

Kepemimpinan yang dimaksud pada penelitian ini adalah cara memimpin Kepada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Probolinggo dalam memotivasi karyawan agar dapat bekerja efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2007:112) “kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan pengertian diatas definisi kinerja karyawan adalah hasil kerja dan kompetensi seorang karyawan yang dilakukan sesuai dengan tanggung jawab yang diperikan sesuai dengan petunjuk , arahan yang diberikan pimpinan. Yang dimaksud karyawan dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Probolinggo. “Terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan/individu (*individual performance*) dengan kinerja organisasi (*Organization performance*)” (Lindayani, 2021).

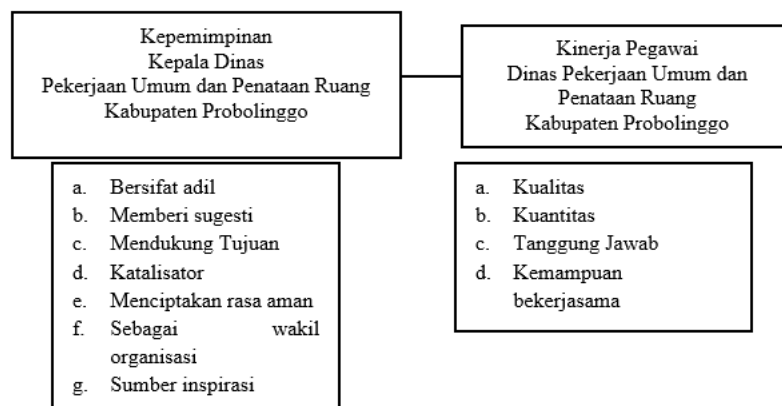
Menurut Rivai (2011) “ada lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan, diantaranya”:

- a. Kualitas, terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna dalam memenuhi tujuan
- b. Kuantitas, terkait dengan satuan jumlah yang dihasilkan
- c. Tanggung jawab, kesadaran karyawan terhadap kewajiban melaksanakan pekerjaan
- d. Kemampuan Bekerja Sama, mampu bekerja sama dengan rekan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan
- e. Inisiatif, mempunyai inisiatif

“Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja individu / karyawan sangat menentukan kinerja organisasinya” (Hasibuan,2014:18). Untuk itu pada penelitian ini dibahas mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di dinas pekerjaan umum dan penataan ruang, karena kinerja karyawan menentukan kinerja organisasi.

Kerangka Konsep

Menurut Miles dan Huberman (1994) “kerangka konseptual adalah suatu kerangka yang dapat berbentuk grafis atau naratif yang menunjukkan variable kunci atau konstruksi untuk dipelajari dan hubungan yang diduga antara mereka”. Kerangka konseptual pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai (Tinjauan : Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Probolinggo). Berikut kerangka konseptualnya :



Gambar 1. Kerangka Konseptual
Sumber : Sumber Data Diolah Dari Peneliti,2022

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuantitatif. Pada penelitian ini peneliti menjelaskan variabel kepemimpinan apakah mempengaruhi variabel kinerja pegawai.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (1997:57) "populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan". Pada penelitian ini yang dimaksud populasi adalah pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Probolinggo dengan status PNS, yaitu berjumlah 118 orang.

Menurut Sugiono (2008:118) "sampel adalah suatu bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh sebuah populasi. Pada penelitian ini penentuan sampel dengan teknik probability sampling atau random sampling. teknik probability sampling atau random sampling adalah teknik sampling yang digunakan dengan memberikan peluang atau kesempatan kepada seluruh anggota populasi untuk menjadi sampel (www.statistikian.com).

Menurut Sugiarto (2001:10)

"meskipun untuk ketepatannya perlu digunakan metode statistika dalam menentukan jumlah sampel yang harus diambil, pada umumnya untuk tahap awal ataupun untuk penelitian pemula, sampel diambil sekitar 10 persen dari total individu populasi yang diteliti".

Jadi jumlah sampel pada penelitian ini adalah 10 persen dari 118 orang yaitu 12 orang. Teknik sampling dilakukan secara rambang proporsional, jika populasi terdiri dari sub populasi – sub populasi maka sampel penelitian diambil dari setiap sub populasi (www.statistikian.com). Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang terdapat 6 bidang, jadi sampel diambil pada tiap bidang masing – masing 2 orang.

Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode kuesioner tertutup. Kuesioner menggunakan skala likert. Skala likert dapat mengukur sikap, pendapat dan persepsi

terhadap suatu kejadian (Riduwan, 2008).

2. Studi Pustaka

Peneliti mengumpulkan data dengan membaca literature berupa buku maupun jurnal yang berhubungan dengan penelitian.

Teknik Pengolahan Data

3. Observasi

Menurut Gulo (2010) “observasi adalah teknik pengumpulan data untuk mengetahui informasi dengan cara melihat, merasakan lalu dicatat dengan objektif.

Teknik pengolahan data kuantitatif digunakan ketika penelitian yang dilakukan mengandung objektivitas (dqlab.id). Data yang terkumpul perlu diolah kembali agar data lebih sederhana dan tersusun rapi. Berikut tahap dalam pengolahan data dalam penelitian ini :

1. Validasi data

Bertujuan untuk memeriksa kembali apakah data sudah sesuai dengan standart penelitian atau tidak dengan mengambil sampel acak.

2. Editing data

Bertujuan untuk menyunting data mentah yang dilakukan

3. Pengkodean data

Bertujuan untuk mengelompokkan data berdasarkan karakteristik agar mudah dianalisa

Teknik Analisa Data

Analisis merupakan tahapan penting dalam pengolahan data. Analisis data akan menghasilkan informasi yang berguna yang bisa dijadikan pedoman dalam penarikan kesimpulan sebuah penelitian. Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode analisis deskriptif. Metode analisis deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menyajikan data secara deskriptif dan apa adanya (dqlab.id).

Gambaran Umum

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang merupakan hasil merger dari Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Dinas Pekerjaan Umum Pengairan, ditambah satu Bidang Tata Ruang yang sebelumnya berada pada Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya.

“Visi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang adalah terwujudnya infrastruktur Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang yang handal di Kabupaten Probolinggo guna mendukung peningkatan kesejahteraan masyarakat menuju kemandirian yang berwawasan lingkungan”.

“Misi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Probolinggo diantaranya:

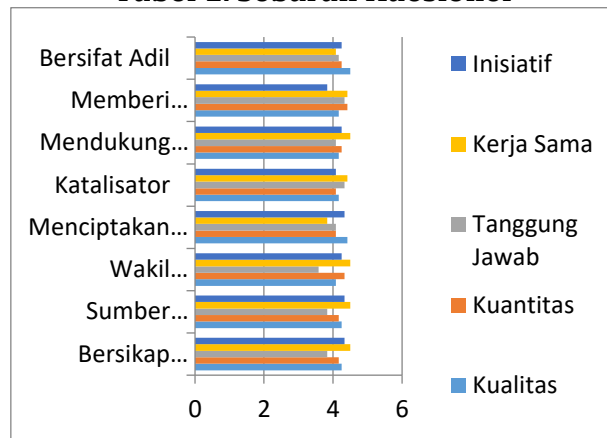
- 1) Mempercepat pembangunan prasarana dan sarana kebinamargaan dan sumber daya air melalui pembangunan, peningkatan dan pemeliharaan jalan dan optimalisasi pengelolaan sumber daya air yang berkelanjutan.
- 2) Mempercepat pembangunan yang berkualitas, terarah yang berkelanjutan melalui peningkatan profesionalitas, penyedia jasa konstruksi dan pengelolaan tata ruang”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Salah satu sumber data pada penelitian ini adalah dari kuesioner. Responden diberi kuesioner dengan kriteria nilai 5 untuk penilaian sangat setuju, nilai 4 untuk setuju, nilai 3 untuk ragu – ragu, nilai 2 untuk tidak setuju dan nilai 1 untuk sangat tidak setuju. Penilaian

tersebut adalah menilai apakah indikator pemerintahan yang dimaksud memberi pengaruh terhadap indikator kinerja pegawai.

Tabel 1. Sebaran Kuesioner

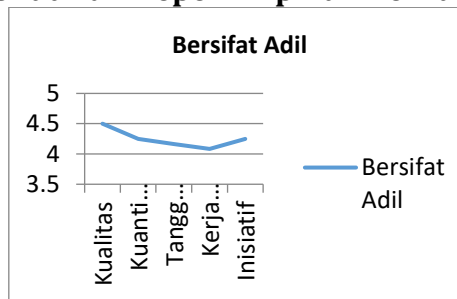


Sumber : Hasil Olah Data Peneliti,2022

Dari tabel 1 diketahui bahwasanya responden memberikan jawaban, mengenai indikator kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Indikator kepemimpinan apa yang memberikan pengaruh kinerja pegawai akan dijabarkan lebih jelas sebagai berikut :

a. Bersifat Adil

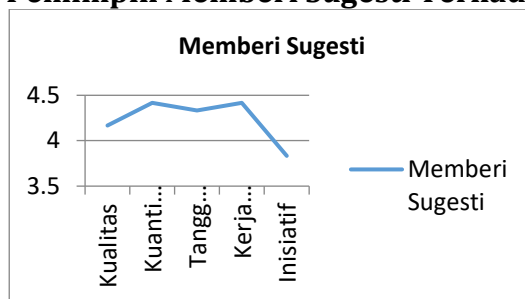
Tabel 2. Pengaruh Sifat Adil Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai



Sumber : Hasil Olah Data Peneliti,2022

Dari tabel 2 diketahui bahwasanya kepemimpinan bersifat adil pada peningkatan kualitas kinerja pegawai memiliki nilai rata - rata dengan nilai tertinggi yaitu 4,5 sedangkan pada peningkatan kerja sama pegawai memiliki nilai rata - rata terendah dengan nilai 4,08. Jadi pada penelitian ini kepemimpinan bersifat adil mempengaruhi peningkatan kualitas kinerja pegawai. Pemimpin yang adil membuat kualitas kinerja pegawai meningkat.

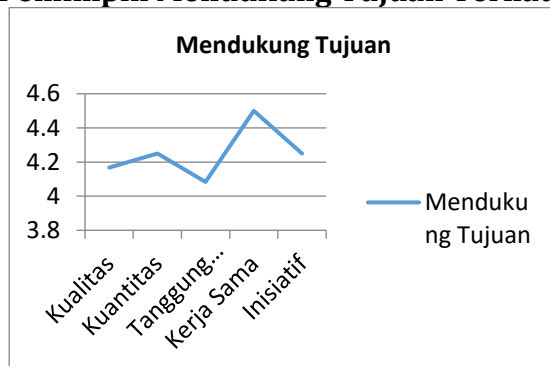
b. Memberi Sugesti

Tabel 3. Pengaruh Pemimpin Memberi Sugesti Terhadap Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti,2022

Dari tabel 3. diketahui bahwasanya pemimpin yang memberi sugesti pada peningkatan inisiatif dan kuantitas kinerja pegawai memiliki nilai rata – rata dengan nilai tertinggi yaitu 4,41 sedangkan pada peningkatan tanggung jawab pegawai memiliki nilai rata – rata terendah dengan nilai 3,83. Jadi pada penelitian ini pemimpin yang memberi sugesti mempengaruhi peningkatan inisiatif dan kuantitas kinerja pegawai. Sugesti mempunyai peranan yang sangat penting di dalam memelihara dan membina harga diri serta pengabdian, partisipasi, dan rasa kebersamaan pegawai. Dengan memberi sugesti, inisiatif kinerja dan kuantitas kinerja pegawai meningkat.

c. Mendukung Tujuan

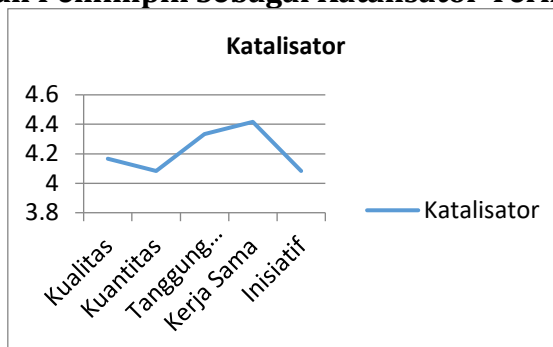
Tabel 4. Pengaruh Pemimpin Mendukung Tujuan Terhadap Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti,2022

Dari tabel 4. diketahui bahwasanya pemimpin mendukung tujuan pada peningkatan kerja sama kinerja pegawai memiliki nilai rata – rata dengan nilai tertinggi yaitu 4,5 sedangkan pada peningkatan tanggung jawab pegawai memiliki nilai rata – rata terendah dengan nilai 4,08. Tujuan yang dimaksud adalah tujuan organisasi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten. Bagaimana pemimpin mewujudkan tujuan organisasi dengan bekerja sama dengan pegawai bawahannya. Jadi pada penelitian ini pemimpin yang mendukung tujuan dapat meningkatkan kerja sama pegawai.

d. Katalisator

Tabel 5. Pengaruh Pemimpin Sebagai Katalisator Terhadap Kinerja Pegawai

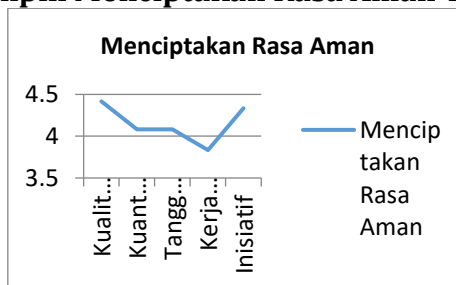


Sumber : Hasil Olah Data Peneliti,2022

Dari tabel 4.5 diketahui bahwasanya pemimpin sebagai katalisator pada peningkatan kerja sama kinerja pegawai memiliki nilai rata – rata dengan nilai tertinggi yaitu 4,41 sedangkan pada peningkatan inisiatif dan kuantitas pegawai memiliki nilai rata – rata terendah dengan nilai 4,08. Jadi pada penelitian ini pemimpin sebagai katalisator mempengaruhi peningkatan kerja sama pegawai. Dengan memberikan semangat, kerja sama pegawai dengan pimpinan meningkat.

e. Menciptakan Rasa Aman

Tabel 6. Pengaruh Pemimpin Menciptakan Rasa Aman Terhadap Kinerja Pegawai

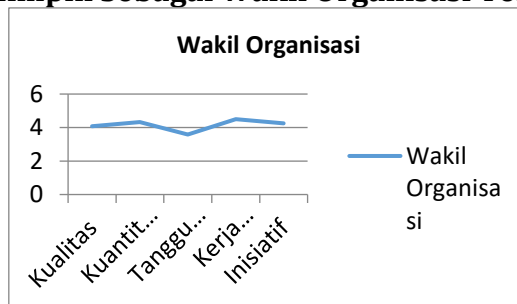


Sumber : Hasil Olah Data Peneliti,2022

Dari tabel 6 diketahui bahwasanya pemimpin menciptakan rasa aman pada peningkatan kualitas kinerja pegawai memiliki nilai rata – rata dengan nilai tertinggi yaitu 4,41 sedangkan pada peningkatan kerja sama pegawai memiliki nilai rata – rata terendah dengan nilai 3,83. Jadi pada penelitian ini pemimpin menciptakan rasa aman mempengaruhi peningkatan kualitas kinerja pegawai. Pemimpin yang menciptakan rasa aman, dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

f. Sebagai Wakil Organisasi

Tabel 7. Pengaruh Pemimpin Sebagai Wakil Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

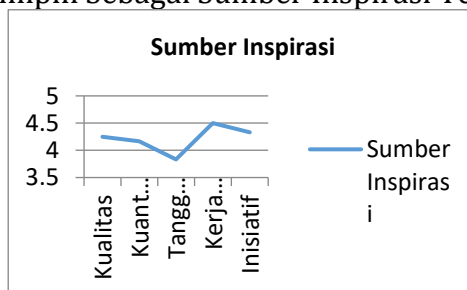


Sumber : Hasil Olah Data Peneliti,2022

Dari tabel 4.7 diketahui bahwasanya pemimpin sebagai wakil organisasi pada peningkatan kerja sama kinerja pegawai memiliki nilai rata – rata dengan nilai tertinggi yaitu 4,5 sedangkan pada peningkatan tanggung jawab pegawai memiliki nilai rata – rata terendah dengan nilai 3,58. Jadi pada penelitian ini pemimpin sebagai wakil organisasi mempengaruhi peningkatan kerja sama pegawai. Pemimpin sebagai wakil organisasi dapat meningkatkan kerja sama pegawai.

g. Sumber Inspirasi

Tabel 8. Pengaruh Pemimpin Sebagai Sumber Inspirasi Terhadap Kinerja Pegawai

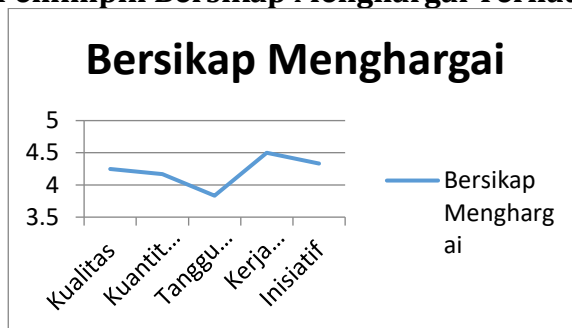


Sumber : Hasil Olah Data Peneliti,2022

Dari tabel 8. diketahui bahwasanya pemimpin sebagai sumber inspirasi pada peningkatan kerja sama kinerja pegawai memiliki nilai rata – rata dengan nilai tertinggi yaitu 4,5 sedangkan pada peningkatan tanggung jawab pegawai memiliki nilai rata – rata terendah dengan nilai 3,58. Jadi pada penelitian ini pemimpin sebagai sumber inspirasi mempengaruhi peningkatan kerja sama pegawai. Pemimpin yang menjadi sumber inspirasi atau suri teladan dapat meningkatkan kerja sama pegawai.

h. Bersikap Menghargai

Tabel 9. Pengaruh Pemimpin Bersikap Menghargai Terhadap Kinerja Pegawai



Sumber : Hasil Olah Data Peneliti,2022

Dari tabel 9. diketahui bahwasanya pemimpin bersikap menghargai pada peningkatan kerja sama kinerja pegawai memiliki nilai rata – rata dengan nilai tertinggi yaitu 4,5 sedangkan pada peningkatan tanggung jawab pegawai memiliki nilai rata – rata terendah dengan nilai 3,58. Jadi pada penelitian ini pemimpin sebagai sumber inspirasi mempengaruhi peningkatan kerja sama pegawai. Pemimpin bersikap menghargai dapat meningkatkan kerja sama pegawai.

Selanjutnya, hasil penilaian responden direkap kemudian dirata – rata kemudian diurutkan berdasar interval. Dari perhitungan rata – rata dengan media Microsoft Excel maka didapat nilai interval dan berikut pengklasifikasiannya :

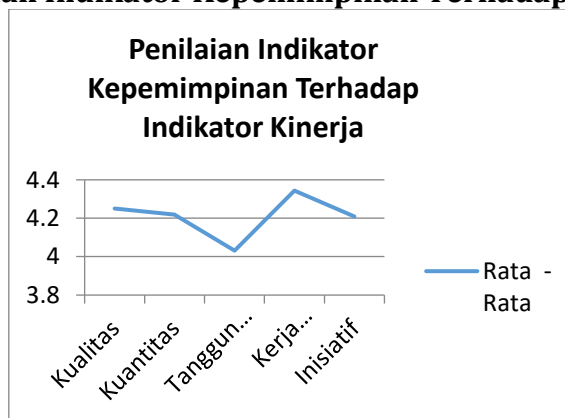
Tabel 10. Tabel Interval dan Klasifikasi Penilaian

| NO | INTERVAL | PENILAIAN |
|----|--------------------|-----------|
| 1 | 3,58 sampai 3,88 | BURUK |
| 2 | > 3,88 sampai 4,19 | SEDANG |
| 3 | >4,19 sampai 4.5 | BAIK |

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti,2022

Dari tabel Tabel 4.10 diketahui bahwasanya nilai rata - rata dari 3,58 sampai 3,88 termasuk kategori penilaian buruk, nilai rata - rata >3,88 sampai 4.19 termasuk kategori penilaian sedang dan nilai rata - rata >4.19 sampai 4.5 termasuk kategori penilaian baik. Berikut hasil penilaian rata dari indikator kepemimpinan terhadap indikator kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 4.11 Penilaian Indikator Kepemimpinan Terhadap Indikator Kinerja:

Tabel 11. Penilaian Indikator Kepemimpinan Terhadap Indikator Kinerja



Sumber : Hasil Olah Data Peneliti,2022

Pada Tabel 4.11 Penilaian Indikator Kepemimpinan Terhadap Indikator Kinerja diketahui secara keseluruhan dari nilai tertinggi ke terendah yaitu kerja sama dengan nilai 4,34 (kategori baik), kualitas dengan nilai 4,25 (kategori baik), kuantitas dengan nilai 4,21 (kategori baik), inisiatif dengan nilai 4,20 (kategori baik), dan tanggung jawab dengan nilai 4,03 (kategori sedang). Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwasanya kepemimpinan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Probolinggo mempengaruhi kinerja pegawai dalam hal kerja sama, kualitas kuantitas dan inisiatif dengan kategori baik, dan tanggung jawab dengan kategori sedang. Hal ini menegaskan hasil hipotesis H bahwanya ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Probolinggo. Kepemimpinan yang baik akan baik pula kinerja pegawainya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka diketahui bahwasanya kepemimpinan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan ruang Kabupaten Probolinggo berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai dalam kategori baik diantaranya pada indikator kinerja kerja sama, kualitas kuantitas dan inisiatif. Sedangkan peningkatan kinerja pegawai dalam kategori sedang pada indikator tanggung jawab pegawai. Jadi kesimpulan penelitian ini adalah kepemimpinan yang baik berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan kepemimpinan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Probolinggo

termasuk dalam kategori baik, karena empat dari 5 indikator kinerja pegawai masuk dalam penilaian kategori baik.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Epriadi,dkk .2019.Analisis Gaya Kepemimpinan di Organisasi Pemerintah Daerah (Studi Kasus Kabupaten Merangin).JAKPP Volume 5 No 1 Juni
- [2] Gulo.2010.Metodologi Penelitian.Jakarta:Grasindo
- [3] Hasibuan,Malaya SP. 2011.Manajemen Sumber Daya Manusia.Cetakan
- [4] Hasibuan,Malaya SP. 2014.Manajemen Sumber Daya Manusia.Cetakan keempatbelas, Jakarta : Bumi Aksara
- [5] Lotje,dkk. 2017. Pengaruh Penggunaan Fingerprint dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kota Manado.Jurnal Emba Vol 5 No 2
- [6] Lindayani 2021Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan Kabupaten Tasikmalaya.Vol 6 No 2 Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik.
- [7] Miftah Thoha.2013.Kepemimpinan dalam Manajemen.Jakarta : Raja Grafindo Persada
- [8] Miles, Mathew B, dan A.Michael Huberman.1994.An Expanded Sourcebook:Qualitative Data Analysis, London :Sage Publications
- [9] Rivai, Veithzal.2011.Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan:dari Teori ke Praktik.Penerbit PT.Raja Grafindo Persada : Jakarta
- [10] Riduwan.2008.Belajar Mudah Penelitian.Bandung Alfabeta
- [11] Setiawan,Agung.2013.Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang.Jurnal Imu Manajemen, Volume 1 Nomer 4
- [12] Sugiyono. 2008. Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D. Bandung : Alfabeta
- [13] Sugiarto 2001.Teknik Sampling.Gramedia Pustaka
- [14] Surakhmad, Winarn.2009.Pengantar Penelitian Ilmiah.Bandung:Tarsito
- [15] Wahjosumidjo. 1991.Kepemimpinan yang Efektif.Yogyakarta : Balai Pustaka
- [16] Rencana Strategis Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Probolinggo tahun 2018 – 2023.
- [17] <https://www.statistikian.com/2012/10/pengertian-populasi-dan-sampel.html?amp>
- [18] <https://www.kompasiana.com/yusbanjarbaru/peningkatan-kinerja-dan-kendala-kepemimpinan-di-instansi-pemerintah-5849101abc22bda5176616aa>
- [19] <https://dqlab.id/teknik-pengolahan-data-kuantitatif-pahami-metode-pengumpulan-hingga-penyajian-datanya>