

**“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai
(Studi Pada Sekretariat Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh)”**

Muhammad

Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang (STIES) Banda Aceh

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner kepada karyawan Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh. Jumlah sampel yang dijadikan sebagai responden dalam penelitian ini sebanyak 70 orang karyawan Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode sensus, karena semua populasi dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini, serta metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan secara parsial terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh, dimana kinerja karyawan pada Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan sebesar 35,4%. Sementara sisanya yaitu sebesar 65,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari lingkup penelitian ini.

Kata Kunci : Kepemimpinan, dan Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Perubahan lingkungan dan teknologi yang cepat meningkatkan kompleksitas tantangan yang harus dihadapi oleh organisasi. Hal ini merupakan suatu tuntutan bagi organisasi untuk menjadi sebuah organisasi yang fleksibel dan adaptif dalam rangka menanggapi perkembangan dan perubahan yang ada. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan kegiatan, mulai tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi untuk mencapai tujuan organisasi.. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada organisasi. Keberhasilan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi kinerja (prestasi kerja) sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut, karena kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:67).

Oleh karenanya keberadaan kepemimpinan dalam suatu organisasi sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan individu maupun keberhasilan kelompok dalam suatu organisasi dalam mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan. Bahkan keberadaan kepemimpinan kiranya dapat diterima sebagai suatu *trueisme*, yaitu mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan mengarahkan bawahannya dalam organisasi tersebut untuk menyelenggarakan berbagai kegiatannya. (Sondang P, Siagian, 2010:03). . Dengan demikian keberhasilan kepemimpinan dalam suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh

pemimpin itu sendiri, tetapi juga oleh kinerja semua orang yang ada dalam organisasi tersebut. (Richard, 2006:330) Ukuran keberhasilan suatu kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja bawahan/karyawan salah satunya adalah dilihat dari kinerja organisasi yang dipimpin. Menurut Winardi (2003) dalam Fachrizal 2013, 166-188) mengatakan bahwa kebijakan kinerja sangat penting dalam organisasi karena kebijakan kinerja karyawan dan organisasi akan menstimulasi para pelaku organisasi bersangkutan untuk meningkatkan kinerja karyawan., maka implikasi secara makro ekonomi adalah terciptanya sumber daya manusia yang selalu meningkatkan keahlian dan kemampuannya.

Kepemimpinan akan melahirkan suatu seni untuk mengatur orang lain dan mempengaruhi sedemikian rupa sehingga dapat memperoleh loyalitas, keteladanan, kepercayaan, penghormatan dan kerjasama yang setia antara pemimpin dan bawahan untuk menyelesaikan suatu tujuan bersama yang telah ditetapkan. Sejalan dengan penting peranan kepemimpinan dalam organisasi guna meningkatkan kinerja karyawan, maka salah satu organisasi yang tidak kalah pentingnya adalah Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh. Tugas pokok KIP Aceh adalah menyelenggarakan secara independen, objektif, dan aman pemilihan presiden, legislatif, gubernur, bupati dan wali kota diseluruh Aceh, sesuai dengan ketentuan pemilihan yang berlaku. Untuk kelancaran tugas dan tanggung jawab KIP Aceh mempunyai struktur organisasi, terdiri dari : pemimpin tertinggi oleh seorang dengan jabatan Ketua, dan membawahi empat unsure pimpinan menengah (strategi) yaitu seorang jabatan Sekretaris, dan tiga Kepala Bidang. Serta membawahi enam unsur pimpinan yang bersifat operasional (unsur pimpinan bawah) yaitu Kasub.Bagian (Kasi).kelancaran operasional KIP Aceh mempunyai 70 orang karyawan yang terdiri dari pegawai tetap 52 orang dan pegawai hionor 18 orang. Selalin itu, setiap unsur pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinannya telah memberikan komunikasi satu arah kepada bawahan tentang tugas/pekerjaan yang akan diselesaikan. Dengan demikian unsur kepemimpinan yang ada di Komisi Indepemden Pemilihan Aceh selama ini telah dapat mempengaruhi kinerja karyawan guna mewujudkan pemilihan yang bersih, objektif, aman lancar dan berhasil guna. Namun demikian, disamping/dibalik keberhasilan yang telah dicapai oleh Komisi Independen Pemilihan Aceh ini, masih terdapat kekuarangan-kekurangan atau permasalahan diantaranya kinerja pegawai belum seperti yang diharapkan sehingga pencapaian tujuan untuk meningkatkan pelayanan yang optimal kepada masyarakat belum tercapai secara optimal

Hasil wawancara dengan salah seorang pegawai KIP Aceh di Banda Aceh mengatakan bahwa rendahnya kinerja karyawan KIP Aceh disebabkan rendahnya kesadaran pegawai, proses kepemimpinan yang belum memberikan motivasi i yang tinggi bagi karyawan, rendahnya kedisiplinan kerja pegawai. Dan yang tidak kalah penting adalah kurangnya perhatian pemimpin untuk memberikan penghargaan kepada karyawan/bawahan atas prestasi kerja (kinerja) yang dicapai oleh bawahan. Menurut Robbins, (2003) dalam Darma (2009:23) mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu yang bersifat seni untuk mengatur dan mempengaruhi orang lain sedemikian rupa sehingga dapat memperoleh loyalitas, keteladanan, kepercayaan, penghormatan dan kerjasama yang setia antara pemimpin dan bawahan untuk menyelesaikan suatu tujuan bersama. Filosfis kepemimpinan adalah untuk bawahan bersedia memberikan pengorbanan untuk mencapai tujuan..

Penelitian ini dilakukan pada Lembaga Pemilihan Umum Banda Aceh sebagai objek penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana peranan peminpin dalam meningkatkan kinerja bawahan/karyawan pada Komisi Independen Pemilihan Aceh. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif asosiatif.

Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian ini bertujuan adalah untuk “mengetahui gambaran umum tentang pelaksanaan pemimpin dalam rangka meningkatkan kinerja Pegawai pada Komisi Independen Pemilihan Aceh.. Secara khusus untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan kepemimpinan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan pada Komisi Independen Pemilihan Aceh. Kendala-kendala yang dihadapi dan faktor faktor penyebabnya.

Manfaat Penelitian

- Bagi Komisi Independen Pemilihan Aceh dan pemerintah, penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan mutakhir dalam menentukan kebijakan yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya.
- Bagi masyarakat ilmiah, penelitian ini diharapkan akan melengkapi temuan-temuan ilmiah di bidang kepemimpinan dan sebagai rujukan dalam pengembangan dan penelitian lanjutan.
- Bagi Akademisi. Penelitian ini dapat menjadi bahan dan sumbangan pemikiran dan bahan koreksi dalam penelitian selanjutnya.

LANDASAN TEORI

Pengertian Kinerja

Menurut Wibowo (2014:7) mengatakan bahwa kinerja berasal dari pengertian *performance*.. Kinerja mempunyai makna yang lebih luas yaitu bukan hanya hasil yang dicapai, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen/pelayanan publik, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya

Selanjutnya Guritno dan Waridin (2005) dalam Herman (2008:29), menegaskan bahwa penilaian kerja terdiri dari tiga langkah. Pertama, mendefinisikan pekerjaan berarti memastikan bahwa atasan dan bawahan sepakat dengan tugas-tugasnya dan standar jabatan. Kedua, menilai kinerja berarti membandingkan kinerja aktual atasan dengan standar-standar yang telah ditetapkan, dan ini mencakup beberapa jenis tingkat penilaian. Ketiga, kesimpulan balik berarti kinerja dan kemajuan atasan dibahas dan rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut.

Sejalan dengan dengan hal tersebut, Ahmad Saifudin, (2011:17) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai perannya dalam organisasi

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Penilaian kinerja secara individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan. Penilaian Kinerja adalah proses yang mengukur kinerja karyawan

Menurut Dessler (2004) dalam Adinata (2011:11) mengatakan ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu: 1) Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran. 2) Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi. 3) Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan. 4). Kedisiplinan, meliputi : kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat

dipercaya/ diandalkan dan ketepatan waktu. 5) Komunikasi, meliputi: hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

Menurut Mangkunegara (2009:69) mengatakan bahwa penilaian prestasi kerja pegawai adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pimpinan organisasi secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Penilaian adalah suatu proses penaksiran atau penentuan nilai kualitas atau status dari beberapa objek, orang ataupun sesuatu. Selanjutnya Mangkunegara (2009) menyebutkan bahwa penilaian kinerja terdiri dari : 1) Penilaian berdasarkan hasil yaitu penilaian yang didasarkan adanya target-target dan ukurannya spesifik serta dapat diukur. 2) Penilaian berdasarkan perilaku yaitu penilaian perilaku-perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. 3) Penilaian berdasarkan *judgement* yaitu penilaian yang berdasarkan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan pekerjaan dan ketrampilan, kreativitas, semangat kerja, kepribadian, keramahan, integritas pribadi serta kesadaran dan dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas

Kepemimpinan

Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan (*leadership*) merupakan sifat yang mengandung unsure-unsur kemampuan yang diharapkan dapat mempengaruhi dan mengarahkan kepada bawahan sehingga mereka mau bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, (2013:3) mengatakan bahwa kepemimpinan pada kakekatnya :

- 1) Proses mempengaruhi atau member contoh dari pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan,
- 2) Seni mempengaruhi dan mengarahkan dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerja sama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama,
- 3) Kemampuan mempengaruhi, memberi inspirasi, dan mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Handoko (2002) dalam Fachrizal (2013:172-175) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain agar mau bekerja demi mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditentukan. Gaya kepemimpinan yang sama, tidak akan sama efektif dalam semua situasi. Kita mengetahui bahwa situasi atau lingkungan berubah-ubah sedikit sekali individu-individu menonjol sebagai pemimpin dalam setiap situasi. Gaya kepemimpinan atau struktur organisasi atau kedua-duanya memerlukan modifikasi dalam sebuah kasus dimana kepemimpinan yang berlangsung tidak membawa hasil yang diharapkan. Hubungan antara pimpinan dan mereka yang dipimpin bukanlah hubungan satu arah tetapi senantiasa harus terdapat adanya antar hubungan. Bahwa seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi kelompoknya, jelas karena apabila ia tidak mampu melakukannya maka berarti ia tidak dapat menjalankan tugasnya sebagai pemimpin yang baik. Seorang pemimpin memimpin dan bukanlah “memaksa” Ia menarik pengikutnya hingga mencapai puncak prestasi yang menurut anggapan mereka semula tidak mungkin dicapai, seorang pemimpin mengenal sifat-sifat individual pengikut-pengikutnya dan ia mengetahui kualitas-kualitas apa yang akan merangsang mereka untuk bekerja sebaik mungkin.

Disamping itu, Kartono (2005: 25), mengatakan bahwa persyaratan kepemimpinan itu harus selalu dikaitkan dengan tiga hal penting, yaitu :

- 1) Kekuasaan, yaitu otoritas dan legalitas yang memberikan kewenangan kepada pemimpin guna mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu.
- 2) Kelebihan, keunggulan, keutamaan sehingga orang mampu mengatur orang lain, sehingga orang tersebut patuh pada pemimpin, dan bersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu.
- 3) Kemampuan, yaitu segala daya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan atau keterampilan teknis maupun sosial yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai/Karyawan

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang ditetapkan oleh seorang manajer (pimpinan) dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja pegawai untuk mencapai sasaran maksimal.

Untuk itu Sondang P Siagian (2010):33) menyebutkan bahwa dalam konsep pekerjaan bawahan yang mandiri, para bawahan justru menginginkan pengarahan yang lebih banyak dari atasannya. Kondisi ini bermakna bahwa pengarahan atasan pada hakekatnya memberi kejelasan dan mengurangi ketidakpastian, kaligus merupakan bagian dari perhatian atasan terhadap kepentingan bawahan. Dalam konteks seperti ini pembinaan kebersamaan merupakan bagian integral dari proses kepemimpinan, dimana bawahan secara implisit bersedia menerima status superioritas pemimpinnya. Dengan demikian ada semacam keterikatan bawahan terhadap pimpinannya dalam usaha menciptakan suasana kebersamaan.

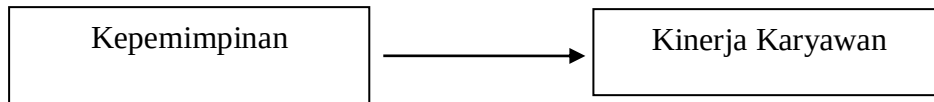
Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil penelitian
Fachrizal (2013)	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Kelurahan Tanjung Selor Ulu Kabupaten Bulungan	Analisis Regresi Linier sederhana	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.
Soegihartono (2012)	Pengaruh kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen (di PT Alam Kayu Sakti Semarang)	Analisa Regresi linier Berganda	Kepemimpinan pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
Sri Wuryanti (2008)	Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap prestasi kerja dengan motivasi sebagai mediasi (Studi pada satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Tengah)	Analisa regresi linier berganda dengan menggunakan metode jalur atau Parth Analisis.	Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja, sdngkan motivasi, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja (prestasi kerja)

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka penulis menarik suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini seperti pada gambar 2.1.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Hipotesis

Pengertian hipotesis menurut Sugiyono (2008:87) adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Sehubungan dengan uraian di atas maka dapat dikemukakan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

Ha: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Komisi Independen Pemilihan Aceh.

Ho: Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Komisi Independen Pemilihan Aceh.

METODE PENELITIAN

Metode Penarikan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian. Sedangkan menurut Sugiyono (2008:97), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan pada Komisi Independen Pemilihan Aceh yang berjumlah 70 orang. Metode penelitian ini menggunakan metode sensus. Sensus merupakan metode penelitian dimana semua elemen populasi diteliti.

Metode Pengumpulan Data

Terdapat dua cara untuk mengumpulkan data yang akan diperlukan untuk melakukan analisis dalam penelitian ini, yaitu :

Data Primer

Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan sebagai berikut :

Metode Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya yang akan responden jawab

Wawancara

Wawancara adalah pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab kepada karyawan Pada Komisi Independen Pemilihan Aceh. Menurut Uma Sekaran, (2007:67

Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau studi perpustakaan. berupa keterangan maupun literatur yang ada hubungannya dengan penelitian ini. Dalam penelitian ini, data sekunder bersumber dari studi pustaka melalui berbagai jurnal, artikel majalah pemasaran, maupun artikel yang diambil dari internet. Studi pustaka adalah suatu metode pengumpulan data dengan cara mempelajari literatur yang dapat menunjang dan melengkapi data yang diperlukan serta dapat berguna bagi penyusunan penelitian ini.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur, sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut. Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang atau objek yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lainnya dalam kelompok itu (Sugiyono, 2014).

1. Variabel Bebas (Independen)

Variabel bebas atau independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (variabel terikat). Dalam penelitian ini merupakan variabel bebasnya adalah kompensasi (X).

2. Variabel Terikat (Dependen)

Variabel terikat atau dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (independen). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikatnya adalah kinerja (Y).

Adapun variabel penelitian dan definisi operasionalnya dijelaskan dalam tabel 3.1. sebagai berikut :

Tabel 3.1
Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Ukuran	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Sasaran kerja 2. Tepat waktu, 3. Hasil kerja . 4. Sesuai aturan. 5. Kualitas kerja	Interval	1 - 5
Kepemimpinan (X)	Kepemimpinan adalah suatu kegiatan untuk	1. Orang/Pengaruh 2. Komunikasi	Interval	1- 5

	mempengaruhi perilaku orang-orang untuk bekerja sama menuju kepada suatu tujuan tertentu yang mereka inginkan bersama. Dengan perkataan lain seni kemampuan mempengaruhi perilaku manusia dan kemampuan mengendalikan orang-orang dalam organisasi, agar supaya perilaku mereka sesuai dengan perilaku yang diinginkan oleh pemimpin organisasi”.	3. Tujuan , 4. Wawasan, 5. Kemampuan,		
--	---	---	--	--

Metode Analisis Data

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini, maka beberapa metoda analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis deskriptif

Analisis ini digunakan untuk mendapatkan gambaran mengenai jawaban responden terhadap variabel-variabel penelitian yang digunakan. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan nilai rata-rata, untuk menggambarkan persepsi responden atas item-item pertanyaan yang diajukan. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Ghazali (2006), skala Likert adalah skala yang berisi 5 tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut :

- 1 = Sangat tidak setuju
- 2 = Tidak setuju
- 3 = Normal
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat setuju

2. Analisis kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah bentuk analisa yang menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik untuk menguji kebenaran hipotesis penelitian yang telah diajukan sebelumnya. Data yang diperoleh melalui kuesioner harus diklasifikasikan dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu untuk memudahkan dalam menganalisis, untuk itu akan digunakan program *software* SPSS (*statistical package for social science*) yang berfungsi untuk menganalisis data, sebagai berikut :

3. Uji Keandalan (Reliability)

Untuk mengukur keandalan kuesioner, digunakan uji reliabilitas. Umumnya pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Uji ini dimaksudkan untuk mengukur bahwa instrumen yang digunakan benar-benar bebas dari kesalahan sehingga dapat dipakai dengan baik pada kondisi yang berbeda-beda. Ukuran reliabilitas dianggap handal berdasarkan *Cronbach Alpha* adalah sebesar 0,60 (Malhotra, 2004).

4. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005). Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Sedangkan untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik :

1. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
2. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka variabel tersebut tidak valid.
3. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ tetapi bertanda negatif, maka H_0 akan tetap ditolak dan H_1 diterima.

5. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji asumsi normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Dasar pengambilan keputusan memenuhi normalitas atau tidak, sebagai berikut :

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik apabila tidak terjadi heterokedastisitas dengan melihat pada grafik *scatter plot* antara nilai prediksi variable dependen, yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Sebaliknya jika tidak ada pola yang jelas serta titik yang menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas (Santoso, 2000:210).

Metode Analisa dan Rancangan Pengujian Hipotesis

Data primer dianalisis dengan menggunakan regresi linier sederhana melalui bantuan perangkat SPSS (*Statistical Package for Social Science*) menurut Rangkuti (2005:47) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan .
- X = Kepemimpinan
- a = Konstanta
- b = Parameter regresi

e = Error term

3.6. Rancangan Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas kepemimpinan (X) secara individual terhadap variabel terikat (Y) Kinerja pegawai, dengan kriteria pengujian:

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o pada tingkat signifikansi 5%

Jika $t_{tabel} < t_{hitung}$, maka menolak H_a dan menerima H_o pada tingkat signifikansi 5% (lima persen)

PEMBAHASAN HASIL

Komisi Independen Pemilihan (KIP), adalah bagian dari [Komisi Pemilihan Umum](#) (KPU) yang berwenang menyelenggarakan Pemilihan Presiden/Wakil Presiden, Pemilihan Anggota [DPR/DPRD/DPRK](#), serta Pemilihan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah (Pilkada) di [Aceh](#). KIP hanya berada di Aceh, berbeda dengan di daerah lain dimana pemilihan diselenggarakan oleh Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD). Keberadaan KIP diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 tentang Pemerintahan Aceh, sedangkan teknis pelaksanaannya dirinci dalam Qanun Nomor 2, 3, dan 7 Tahun 2006. KIP beranggotakan 7 orang, dibentuk oleh Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Aceh, diseleksi oleh tim independen yang bersifat ad hoc dan menjabat selama lima tahun. Anggota KIP telah dilantik oleh [Pejabat Gubernur Aceh](#) pada tanggal [3 Maret 2005](#).

Karakteristik Responden

Karakteristik responden digunakan untuk mengklasifikasikan tiap-tiap responden menurut jenis kelamin, usia, masa kerja, tingkat pendidikan serta pendapat terakhir.

Uji Reliabilitas (Kehandalan)

Untuk mengukur kehandalan kuesioner, digunakan uji reliabilitas dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* dan masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada

Hasil Uji Reliabilitas

N0.	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
1.	Kepemimpinan (X)	0,606	Handal
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0,673	Handal

Sumber : Data Primer, 2015 (diolah)

Berdasarkan analisis reliabilitas dapat diketahui bahwa alpha untuk masing-masing variabel persepsi responden dapat dilihat dari beberapa variabel yaitu variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai cronbach alpha sebesar 0,673, dan variabel kepemimpinan (X) diperoleh nilai cronbach alpha sebesar 0,606,. Dengan demikian pengukuran reliabilitas terhadap variabel penelitian menunjukkan bahwa pengukuran kehandalan memenuhi kredibilitas *Cronbach Alpha* dimana nilai alfabanya lebih besar dari 0,60.

Uji Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *Pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS (*Statistical Product and service solutions*) version 20.0

Pengujian Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Apabila pada suatu indikator ada yang tidak normal.

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tanggapan responden terhadap pernyataan mengenai variabel kinerja karyawan pada Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh diperoleh nilai rata-rata (mean) sebesar 4,11 dimana angka tersebut berada pada nilai 4,00 (skor untuk pilihan setuju), yang artinya bahwa kinerja karyawan pada Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh saat ini sudah sangat baik.

Variabel Kepemimpinan (X)

Tanggapan responden terhadap pernyataan mengenai variabel pelatihan yang diterapkan pada pegawai Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh diperoleh nilai rata-rata (mean) sebesar 3,96 dimana angka tersebut mendekati skor nilai 4,00 (skor untuk pilihan setuju), yang artinya kepemimpinan pada Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh sudah berjalan dengan baik

Hasil Pengujian Regresi

Hasil pengujian regresi dari penelitian ini, yaitu pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh dapat dijelaskan pada tabel IV-4 berikut ini:

Tabel 4-4**Hasil Analisis Regresi****Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,731	,393		4,407	,000
Kepemimpinan	,600	,098	,595	6,098	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer, 2015 (diolah)

4.1.1 Koefisien Korelasi (R)

Untuk melihat hubungan dari variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4-5**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,595 ^a	,354	,344	,360

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, 2015 (Diolah)

4.1.2 Koefisien Determinasi

Besarnya kontribusi variabel-variabel bebas, yaitu kepemimpinan (X) secara keseluruhan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) pada Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh, ditunjukkan dengan besarnya nilai perolehan koefisien determinasi (R^2) = 0,354. Nilai tersebut berarti sebesar 35,4% tingkat perubahan kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh perubahan variabel bebas, yaitu kepemimpinan (X). Artinya, kinerja karyawan pada Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh dipengaruhi oleh variabel pelatihan sebesar 34,5%.

4.1.3 Uji Parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial menunjukkan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel IV-5 diperoleh hasil sebagai berikut

4.2 Pembahasan Hasil

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan yang diterapkan pada karyawan di Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh tersebut. Dari hasil penelitian ini diperoleh hasil bahwa dengan adanya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan pada karyawan pada Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh dapat meningkatkan semangat kerja para karyawan pada Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh, hal ini tercermin dari nilai rata-rata (*mean*) jawaban responden mengenai variabel kepemimpinan diperoleh nilai sebesar 3,96 dimana angka tersebut mendekati skor nilai 4,00 (skor untuk pilihan setuju). Demikian halnya dengan kinerja karyawan pada Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh saat ini juga maksimal yang diperlihatkan oleh para karyawan disini, hal ini tercermin dari nilai rerata (*mean*) jawaban responden yang diperoleh sebesar 4,11 dimana angka tersebut berada nilai 4,00 (skor untuk pilihan setuju).

KESIMPULAN

1. Pembuktian secara parsial menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan pada Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh.
2. Derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 59,5%. Artinya variabel kepemimpinan (X) mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja karyawan pada Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh atau dapat dikatakan bahwa variabel bebas tersebut memiliki hubungan yang erat dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh.
3. Kinerja karyawan pada Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan sebesar 35,4%. Sementara sisanya yaitu sebesar 65,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari lingkup penelitian ini, yang juga dapat berpengaruh pada kinerja karyawan pada Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh, adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompensasi, fasilitas kerja, rekan kerja, motivasi kerja dan lain-lain.

REFERENSI

- Chazali, Imam, (2006), **Applikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS**, Semarang : BP Undip.
- Dessler, Gary, (2000), **Human Resource Management**, 8th Edition, New Jersey Prentice-Hall, Inc.
- Fachrizal, Much, (2013), **Peranan Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kelurahan Tanjung Selor Kabupaten Bulungan, Jawa Tengah**, Ilmu Pemerintahan, 2013.1 166-181, Lembaga Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Mulawarman, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP, (2003), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi revisi, Penerbit : Pt Bumi Aksar, Jakarta.
- Hani Harmoko, (2002), **Manajemen Personalia dan Sumber Daya manusia**, Edisi 2, Penerbit : BPFE Yogyakarta.
- Herman, Sofyandi, (2008), **Manajemen Sumber daya manusia**, Penerbit : Graha Ilmu, Joyakarta.
- Guritno, Bambang, Waridin, (2005), Pengaruh persepsi Karyawan mengenai Prilaku kepemimpinan, Kompensasi kerja dan Motivasi kerja Terhadap kinerja, **Journal BI**, Vol.1, pp63-74.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2009), **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Penerbit PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis, Jackson, (2000), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit : Salemba Empat, Jakarta.

- Mondy, Wayne, R, (2008), *Manajemen Sumber Daya manusia*, Edisi mKesepuluh, Penerbit : Erlangga, jakarta.
- Nawawi, H, (2001), **Manajemn Sumber Daya Manusia**, Penerbit : Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Rita Swietenis, (2009), Analisis Pengaruh kepemimpinan, Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Disiplin Kerja serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Pertanahan kota Semarang), **Jurnal Ekonomi – Manajemen – Akuntansi** No.26 Tahun XVI, pp96-116.
- Sekaran, Uma, (2006), **Research Method For Business, A Skil Building Approach** , Fouth Edition, International Edition, United Stated of America.
- Sopiah, (2008), **Prilaku Operasional**, Penerbit : Andi offset, Yogyakarta.
- Sugiyono, (2001), **Metode Penelitian Bisnis**, Penerbit : CV Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, (2008), **Metode Penelitian Pendidikan: pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D**, Bandung: ALfabeta.
- Tiiti, Nurfitri dan Sri Lestari, (2009), *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Kaaryawan (Studi Komporasi RSUD Banyumas, PT PLN dan PDAM Kabupaten Banyumas*, **Jurnal Perfomance**, Vol. 10 No. 1 September 2009, Lembaga Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas UNSOED Purwokerto: Jawa Tengah.
- Wibowo, Dewi, Felicid (2006), **Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Pengembangan Karir, Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan**, Tesis, Program Studi Manajemen, Progrm Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi UNDIP: Semarang.