

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KESEKRETARIATAN KEMENTERIAN PEMUDA DAN OLAHRAGA

Hizkia¹, Zahera Mega Utama^{2*}, dan Jubery Marwan³

Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama), Jakarta, Indonesia

*zahera.dsn.moestopo.ac.id

Abstract

This study aims: 1) To determine the effect of leadership style and competence on the work effectiveness of employees at the Secretariat of the Ministry of Youth and Sports, 2) To determine the effect of leadership style on the work effectiveness of employees at the Secretariat of the Ministry of Youth and Sports, 3) To determine the effect of competence on effectiveness employee at the Secretariat of the Ministry of Youth and Sports. The research method used is a quantitative method using a questionnaire as a tool for data collection. The samples taken were echelon III and IV employees at the Secretariat of the Ministry of Youth and Sports as many as 51 people from a population of 51 employees. The results of the analysis of the magnitude of the influence of leadership style on employee performance is that there is an influence of leadership style on employee performance. This shows that 54.5% of employee performance variables are determined by leadership style variables, the magnitude of the influence of competence on employee performance is that there is an influence of competence on employee performance. This shows that 79.2% of employee performance variables are determined by the competence variable factor. While the influence of leadership style and competence on employee performance is the influence of leadership style and competence on employee performance. This shows that 79.2% of employee performance variables are determined by leadership style and competence variables.

Key Word: *leadership style, competence, the work effectiveness*

Abstraks

Penelitian ini bertujuan : 1) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap efektivitas kerja pegawai di Kesekretariatan Kementerian Pemuda dan Olahraga, 2) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kesekretariatan Kementerian Pemuda dan Olahraga, 3) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap efektivitas kerja pegawai di Kesekretariatan Kementerian Pemuda dan Olahraga. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai alat untuk pengumpulan data. Sampel yang diambil adalah Pegawai eselon III dan Eselon IV pada Kesekretariatan Kementerian Pemuda dan Olahraga sebanyak 51 orang dari populasi sebanyak 51 orang pegawai. Hasil analisis besaran pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan 54,5 % variabel kinerja pegawai ditentukan oleh faktor variabel gaya kepemimpinan, besaran pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai adalah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan 79,2 % variabel kinerja pegawai ditentukan oleh faktor variabel kompetensi. Sedangkan pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai adalah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan 79,2 % variabel kinerja pegawai ditentukan oleh faktor variabel gaya kepemimpinan dan kompetensi.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Kerja Efektif

PENDAHULUAN

Pada masa pemerintahan Kabinet Indonesia Maju saat ini Kementerian Pemuda dan Olahraga sebagaimana diamanatkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024 mempunyai Visi yaitu Kementerian Pemuda Olahraga yang andal, profesional, inovatif, dan berintegritas dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang pemuda dan olahraga untuk terwujudnya Indonesia maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong-royong.

Berdasarkan misi tersebut sangat dibutuhkan sumber daya manusia atau pegawai yang memiliki kompetensi yang mumpuni agar mampu melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif. Akan tetapi faktanya seringkali ditemukan pegawai yang tidak mampu menyelesaikan sebuah tugas secara efektif, terkadang kita harus meluangkan waktu yang cukup lama untuk memperoleh pelayanan atau hasil pekerjaan yang kita inginkan. Untuk mendapatkan pelayanan atau hasil kerja yang efektif tentunya dibutuhkan pegawai yang berkompentensi dalam hal tersebut. Suatu instansi atau organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta, sangat diperlukan kinerja yang baik dari pegawai. Karena hal ini sangat menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi. Menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 mengenai perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok Kepegawaian yang tertuang dalam pasal 1 ayat 1, bahwa Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Indonesia yang telah memenuhi syarat dan telah menerima jabatan tertentu dan mendapatkan gaji berdasarkan peraturan-peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan pengertian diatas kewajiban pegawai negeri berdasarkan Peraturan Pemerintah RI, Nomor 53 Tahun 2010 dan beberapa ayat yang tertuang dalam pasal 3 mengenai kewajiban dari

pegawai negeri dapat mencerminkan kesigapan pegawai dalam bekerja dan kedisiplinan pegawai dalam menaati peraturan kantor. Terdapat beberapa peranan pegawai negeri yang bekerja secara optimal dan sesuai dengan undang-undang yang berlaku, maka pegawai negeri sangatlah penting peranannya dalam kelancaran tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Tanpa adanya kinerja pegawai yang maksimal, kegiatan dalam organisasi tidak akan dapat mungkin dapat berjalan dengan baik. Oleh karena itu, untuk mengupayakan organisasi kearah yang lebih baik, maka diperlukan pengetahuan karakter atau sifat dasar manusia dalam mengelola hasil yang ingin dicapai oleh suatu organisasi. Tercapainya efektivitas kerja merupakan awal yang sangat penting bagi kinerja seorang pegawai. Suatu organisasi atau perusahaan tidak akan berfungsi dengan baik tanpa adanya sumber daya manusia yang memadai.

Kepemimpinan merupakan salah satu isu dalam manajemen yang masih cukup menarik untuk diperbincangkan hingga dewasa ini. Media masa baik cetak dan elektronik, seringkali menampilkan opini dan pembicaraan yang membahas seputar kepemimpinan. Peran kepemimpinan yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk beluk yang terkait dengan kepemimpinan.

Pada era saat ini dibutuhkan sosok pimpinan yang harus bersedia menerima lima tantangan fundamental, yaitu: (1) Pemimpin harus mau menjadi lebih peka dan memahami semua perbedaan etnis, budaya dan gender. (2) Pemimpin harus memiliki visi dan misi untuk tempat kerjanya. (3) Pemimpin harus bersedia merancang dan mengimplementasikan proses-proses komunikasi yang baru dan berbeda. (4) Pemimpin harus bersedia membawa komitmen penuh dalam upaya

mendayagunakan pengikut yang beragam secara efektif. (5) Pemimpin harus menjadi pasak (penyangga) antara organisasi dan masyarakat luas.

Dalam suatu birokrasi yang baik diharapkan pejabat (pimpinan) yang dapat berperan sebagai pemimpin (*leader*) wajib mengikuti serangkaian diklat oleh pimpinan pada tiap jenjang. Sesuai dengan PP No 101 tahun 2000 bahwa Diklat Kepemimpinan (Diklatpim) dimaksud adalah untuk mencapai persyaratan kepemimpinan birokrasi guna mencapai kinerja instansi yang baik. Berikut tabel pegawai di lingkungan Kesekretariatan dalam mengikuti Diklat Kepemimpinan. (Diklat et al., 2014) Pelatihan atau diklat teknis dilaksanakan untuk memberikan ketrampilan atau pengetahuan teknis bagi pegawai yang berhubungan langsung dengan pelaksanaan tugas pokok instansi (tupoksi).

Berdasarkan tabel di atas bahwa jumlah pegawai yang telah mengikuti pelatihan sesuai dengan tupoksi berjumlah 21 orang, sedangkan yang belum mengikuti pelatihan berjumlah 39 orang. Pelatihan sesuai tupoksi dilakukan untuk meningkatkan kemampuan mengelola, kemampuan berfikir dan kemampuan pegawai terhadap kinerjanya. Namun demikian masih banyak pegawai yang belum mengikuti sehingga diperlukan kesadaran pegawai dan dorongan pimpinan serta instansi untuk dapat meningkatkan kompetensi melalui pelatihan guna meningkatkan kinerja pegawai yang efektif.

Kompetensi dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kasual atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang menjadi acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi

tertentu. Pendapat ini menggambarkan bahwa kompetensi menjadi penting karena faktor penentu sumber daya manusia dalam mencapai kinerja. Dalam hal tersebut bila ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (*the right man on the right place*).

Kompetensi sendiri dapat diartikan sebagai suatu karakteristik- karakteristik yang berhubungan dengan kinerja unggul dan atau efektif dalam pekerjaan. Seorang pegawai diharapkan dapat berpartisipasi sebagai perencana, pelaksana, serta pengendali yang berperan aktif dalam mewujudkan sasaran dan tujuan organisasi. Untuk meningkatkan efektivitas kerja diperlukan pegawai yang berkompeten dan berpengalaman sesuai dengan tujuan, visi, dan misi yang ingin dicapai. Efektivitas merupakan unsur pokok aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan dan rencana sasaran yang telah ditentukan sebelumnya.

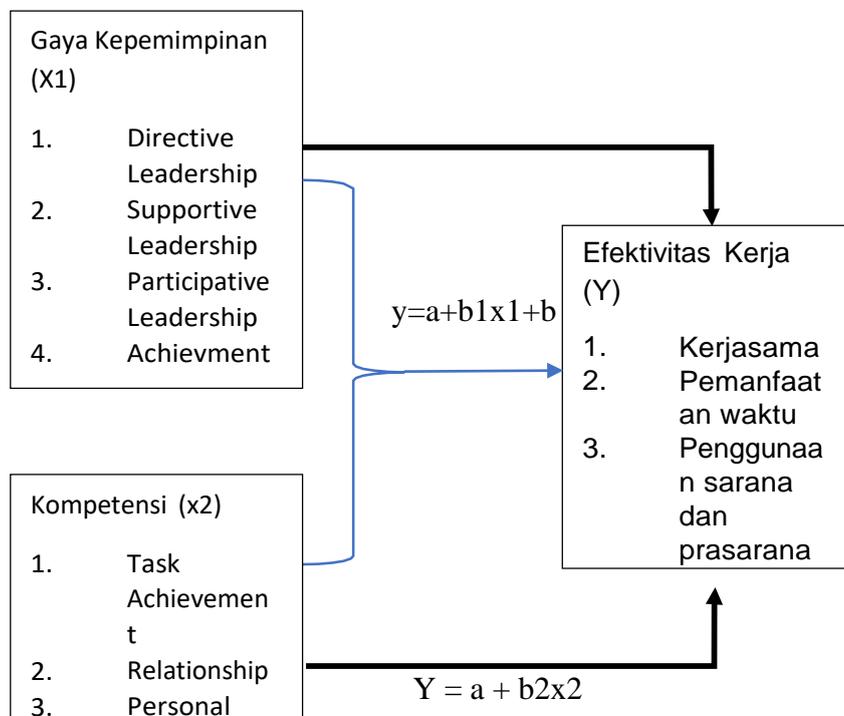
Berkaca pada aspek keberhasilan dalam mencapai tujuan, maka efektivitas menfokuskan pada tingkat pencapaian pada tujuan organisasi, dan ditinjau dari aspek ketepatan waktu, maka efektivitas adalah tercapainya beberapa sasaran yang telah ditentukan tepat waktu dengan menggunakan sumber-sumber tertentu yang telah dialokasikan untuk melakukan berbagai kegiatan.

METODOLOGI

Untuk pendekatan penelitian dalam skripsi ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, seperti yang dikemukakan (Sugiyono, 2017) bahwa metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, yaitu penelitian

mencari hubungan dan pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi baik secara sendiri-sendiri maupun secara

bersama-sama terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di lingkungan Kesekretariatan $y = a + b_1x_1$.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

HASIL DAN PEMBAHASAN

Merujuk pada hasil analisis hubungan gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai, maka selanjutnya perlu dibahas eksistensi masing-masing variabel sebagai berikut:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian ini terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,738 artinya hubungan variabel gaya kepemimpinan (X1) dengan variabel kinerja pegawai (Y) adalah kuat dan positif. Koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,545 adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi. Hal ini menunjukkan 54,5 % variabel kinerja pegawai (Y) ditentukan oleh faktor variabel gaya kepemimpinan

(X1) sedangkan sisanya 45,5 % ditentukan faktor-faktor lain.

Dengan bantuan perhitungan SPSS dimana $t_{hitung} 7,659 > t_{tabel} (1,677)$, sehingga jelas H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian ini terbukti bahwa terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Dengan nilai koefisien korelasi (R) = 0,890 yang berarti hubungan variabel kompetensi (X2) dengan variabel kinerja pegawai (Y) adalah kuat dan positif. Koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,792 adalah pengkuadratan dari koefisien

korelasi. Hal ini menunjukkan 79,2% variabel kinerja pegawai (Y) ditentukan oleh faktor variabel kompetensi (X₂) sedangkan sisanya 20,2 % ditentukan faktor-faktor lain.

Dengan bantuan perhitungan *SPSS* dimana $t_{hitung} 13,641 > t_{tabel} (1,675)$, sehingga jelas H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel kompetensi signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian, dengan melakukan analisis regresi berganda dengan bantuan *SPSS for windows* dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (R) = 0,890 yang berarti hubungan variabel gaya kepemimpinan (X₁) dan variabel kompetensi (X₂) dengan variabel kinerja pegawai (Y) adalah sangat kuat dan positif. Koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,792 adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi. Hal ini menunjukkan 79,2 % variabel kinerja pegawai (Y) ditentukan oleh faktor variabel Gaya kepemimpinan (X₁) dan kompetensi (X₂) sedangkan sisanya 20,2 % ditentukan faktor-faktor lain.

Persamaan regresi berganda sebagai berikut: $Y = 7,202 - 0,002 X_1 + 0,630 X_2$. Konstanta sebesar 7,039 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai gaya kepemimpinan (X₁) dan kompetensi (X₂), dan kinerja pegawai (Y), maka kinerja pegawai (Y) nilainya 7,202 sedangkan koefisien regresi sebesar 0,002 X₁ menyatakan bahwa setiap penambahan 1 (satu) nilai pada variabel gaya kepemimpinan (X₁) akan meningkatkan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,002 kali pada konstanta 7,202. Koefisien regresi sebesar 0,630 X₂ menyatakan bahwa setiap penambahan 1 (satu) nilai pada variabel kompetensi (X₂) akan meningkatkan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,630 kali pada konstanta 7,202.

Dengan bantuan pengolahan komputer berdasarkan perhitungan *SPSS* tersebut diperoleh F_{hitung} sebesar 91,137 > $F_{tabel} 3,47$, sehingga jelas H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi variabel gaya kepemimpinan dan kompetensi signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada sekretariat Kemempora Republik Indonesia.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan analisis data sebagaimana telah dijelaskan pada bab sebelumnya, berikut ini disampaikan kesimpulan dari hasil penelitian sebagai berikut: Besaran pengaruh gaya kepemimpinan terhadap efektivitas kerja ditentukan oleh dimensi-dimensi variabel gaya kepemimpinan yang meliputi kepemimpinan direktif, kepemimpinan suportif, kepemimpinan partisipatif dan kepemimpinan berorientasi pada prestasi; Besaran pengaruh kompetensi terhadap efektivitas ditentukan oleh dimensi-dimensi variabel kompetensi yang meliputi kinerja, komunikasi, pengembangan dan kepemimpinan, dan; Besaran pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap efektivitas kerja ditentukan oleh dimensi-dimensi variabel efektivitas kerja yang meliputi kerjasama, pemanfaatan waktu, penggunaan sarana dan prasarana, kemampuan adaptasi kerja dan berdasarkan SOP.

DAFTAR PUSTAKA

- Baharuddin, M. (2007). *Pendidikan Humanistik: konsep, teori dan Aplikasi Praktis dalam Dunia Pendidikan*. Ar-Ruzz Media.
- Dessler, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Pelatihan dan Pengembangan*.
- Diklat, B., Samarinda, K., & Belakang, L. (2014). *Implementasi Peraturan*

- Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Diklat Kota Samarinda*. 2(3), 3019–3032.
- Dirham. (2019). Gaya kepemimpinan yang efektif. *DINAMIS-Journal Of Islamic Management and Bussines*, 2(1), 1–8.
- Effendi, onong U. (1993). *Human Relations and Public Relations*. Mandar Maju.
- Eko Nurmianto, N. S. (2006). Perancangan Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Kompetensi Spencer Dengan metpde Analytical Hierarchy Process (study Kasus di Sub Dinas Pengairan, Dinas Pekerjaan Umum, Kota Probolinggo). *Jurnal Teknin Industri*, 8(1), 40–53. <https://jurnalindustri.petra.ac.id/index.php/ind/issue/view/2787>
- Fadli. (2018). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Mutasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Barat. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonmi Dan Bisnis*, 2(2), 12–22.
- Firman, F. M. H. S. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Di Perusahaan Konstruksi (Studi Kasus PT WB, Tbk Wilayah Penjualan III Jakarta). *Ournal of Entrepreneurship, Management, and Industry (JEMI)*, 2(1), 9–21.
- Happy Y.Mogot;Christoffel Kojo; Viktor PK Lengkong. (2019). *KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . PLN CABANG MANADO EFFECT OF LEADERSHIP STYLE , WORK ETHIC, COMPETENCE AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT . PLN MANADO BRANCH*. 2(1), 881–890.
- Kartono, K. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?* PT Raja Grafindo Persada.
- Linda. (2016). PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA MASYARAKAT DAN PEMERINTAHAN DESA (BAPEMAS) KABUPATEN KUTAI TIMUR. *EJougratifrnal Pemerintah Inte*, 4(4), 520–533.
- Marwansyah. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen SumberDaya Manusia*.
- Miftah Thoha. (2010). *Kepemimpinan dan Manajemen*. Rajawali Press.
- Misnawati, A., Kerja, E., Negeri, P., Kecamatan, K., Kabupaten, M., Kartanegara, K., Negara, A., & Jamanie, F. (2016). *Efektivitas kerja pegawai negeri sipil di kantor kecamatan marangkayu kabupaten kutai kartanegara*. 4(1), 2592–2604.
- Notoatmodjo; Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Putra, F. A., & Mayowan, M. A. M. Y. (2016). TERHADAP KINERJA (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). *Jurnal AdministrasiBisnis (JAB)*, 40(2).
- R. Palan. (2007). *Competency Management : Teknik Mengimplementasikan Manajemen Sdm Berbasis Kompetensi Untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi* (edisi 1). PPM.
- Rivai; Veithzal dan Deddy Mulyadi. (2012). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. PT Raja Grafindo Persada.
- Ronisimus, sanggaemi. (2012). *PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN AKUNTABILITAS PUBLIK TERHADAP KINERJA INSTANSI PEMERINTAHAN (Survei Pada BPKA Kota Bandung)*. 1–12.
- Stephen P. Robbins & Mary Coulter. (2012). *Management* (Eleventh E). Pearson Education Limited.

www.pearsoned.co.id

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Uber Silalahi. (2011). *Azas-azas Manajemen*. Refika Aditama.

Winardi, J. (2008). *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Rajawali Press.