

PENGARUH EKSISTENSI KEPEMIMPINAN INDEPENDEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Alfiah Anastasia Nogo dan Dewa Ayu Putu Shandra Dewi

Program Studi Ilmu Administrasi Negara, FISIP, Universitas Tribhuwana Tungggadewi

Email: alfiahnastasianogo1992@gmail.com

Abstrack: *Leader is a very influential figure on the elements of the organization, especially on subordinates. The gap occurs where leaders do not use an independent leadership model equally to their employees. So the question arises whether this independent leadership affects the performance of employees. To know the existence and magnitude of independent leadership influence Sumberejo Village in improving employee performance. In this research used descriptive quantitative research method with data collection step using questionnaire and documentation instrument with proportionate stratified random sampling technique. Technique data analysis premises SPSS help version 2.1 is to test the validity of pearson product moment, reliability and probability test probability plot and homogeneity. The test model uses simple linear correlation. From the research that has been conducted, valid data with the value of $r >$ count of r table 0.361 and has a correlation value of 0.454, according to sugiyono (2015: 184) correlation value has a moderate relationship. The result of simple linear regression analysis $Y = 13.515 + 0.482X$, in constant or constant condition then dependent variable will increase by 13,515 from the beginning and independent leadership have positive influence to dependent variable equal to 0,482. The amount of influence of independent leadership existence of Sumberejo Village on employee's performance is 20,6%.*

Keywords: *Independent Leadership, Employee Performance*

Abstraksi: Pemimpin merupakan sosok yang sangat berpengaruh pada unsur organisasi khususnya pada bawahan. Kesenjangan terjadi di mana pemimpin kurang menggunakan model kepemimpinan yang independen secara merata terhadap pegawai-pegawainya, sehingga timbul pertanyaan apakah kepemimpinan independen mempengaruhi kinerja pegawai. Untuk mengetahui adanya dan besarnya pengaruh kepemimpinan independen terhadap kinerja pegawai Desa Sumberejo. Dalam penelitian ini digunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif dengan langkah pengumpulan data menggunakan instrumen kuisisioner dan dokumentasi dengan teknik sampling *proportionate stratified random*. Teknik analisa data dengan bantuan SPSS versi 2.1 yaitu menguji validitas *pearson product moment*, reabilitas dan uji statistik normalitas *probalility plot* dan homogenitas. Pengujian model menggunakan korelasi linier sederhana. Dari penelitian yang telah dilaksanakan, data valid dengan nilai r hitung $>$ dari r tabel 0.361 dan memiliki nilai korelasi sebesar 0,454, menurut sugiyono (2015: 184) nilai korelasi tersebut memiliki hubungan sedang. Hasil analisis regresi linier sederhana $Y=13.515 + 0,482X$, dalam keadaan tetap atau konstan maka variabel dependen akan naik sebesar 13.515 dari semula dan kepemimpinan independen memiliki pengaruh positif terhadap variabel dependen sebesar 0,482. Besarnya pengaruh eksistensi kepemimpinan independen Desa Sumberejo terhadap kinerja pegawainya sebesar 20,6%.

Kata Kunci: Kepemimpinan Independen, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi fungsi dan tugas seorang leader atau pemimpin sangatlah penting dalam kepemimpinannya untuk memperoleh atau menghasilkan produk atau jasa demi memajukan organisasi. Arti pemimpin adalah cerminan kedudukan seseorang atau kelompok orang atau pada hierarki tertentu dalam organisasi, yang mempunyai bawahan, karena kedudukan yang bersangkutan mendapatkan atau mempunyai kekuasaan formal dan tanggung jawab (Sedarmayanti, 2013: 120). Seseorang dapat dikatakan pemimpin, salah satu unsur terpenting yang

mendukung adalah bawahan atau pegawai, orang yang menyumbangkan jasa kepada suatu jasa atau bahan (Wursanto, 1988: 15). Menurut Jeff Mandura (2007: 464) Perusahaan tersentralisasi adalah perusahaan yang sebagian besar wewenang berada di tangan manajer-manajer tingkat atas. Sedangkan perusahaan terdesentralisasi yaitu wewenang disebar di antara beberapa divisi atau manajer. Salah satu bentuk desentralisasi yang ekstrem adalah otonomi (*autonomy*), di mana divisi-divisi diizinkan melakukan pengambilan keputusan sendiri dan bertindak secara independen.

Selain diterapkan dalam perusahaan, sentralisasi dan desentralisasi juga diterapkan dalam Pemerintahan Negara. Saat ini sistem Pemerintahan Otonomi diterapkan, berdasarkan Pasal 1 ayat 6 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, yang dimaksud Otonomi Daerah adalah bahwa hak, wewenang, dan kewajiban daerah untuk mengatur dan mengurus sendiri Urusan Pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam Sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia. Menurut Carey dalam Mautz (1961: 205) mengartikan bahwa “Independensi adalah kepercayaan terhadap diri sendiri yang terdapat pada beberapa orang professional”. Independensi akuntan publik juga meliputi independensi praktisi (*practitioner independence*) dan independensi profesi (*profession independence*). Independensi praktisi berhubungan dengan kemampuan praktisi secara individual untuk mempertahankan sikap yang wajar atau tidak memihak. Sedangkan menurut Mulyadi (2010) independensi merupakan “Sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain, tidak tergantung pada orang lain”.

Dari hasil penelitian Saputra (2015) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan *SMART* Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai, bahwa Kinerja pegawai dikantor PLN Malang Rayon Dinoyo cenderung sangat baik sebesar 54,49%. Hasil penelitian Safitri (2014) berjudul Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman *Good Governance*, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor, 1) pemahaman *good governance* tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja auditor, melainkan berpengaruh tidak langsung melalui independensi auditor. 2) gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja auditor, tetapi komitmen organisasi bukan merupakan *intervening* variabel dalam hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor. 3) Budaya organisasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja auditor, namun secara tidak langsung komitmen organisasi memediasi hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja auditor.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian deskriptif kuantitatif membuat gambaran mengenai situasi atau kejadian dan berupaya untuk memperoleh deskripsi yang lengkap, akurat dengan mengadakan akumulasi data dasar berkala dan menekankan pengukuran dan analisis hubungan kausalitas antara variabel. Teknik pengambilan sampel *Proportionate Stratified Random*. Teknik dan instrumen pengambilan data yaitu kuesioner dan dokumentasi. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel bebas (kepemimpinan independen) dan variabel terikat (kinerja pegawai). Analisis data, Analisis inferensial digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan analisis linear sederhana dengan bantuan perangkat lunak SPSS 2.1.

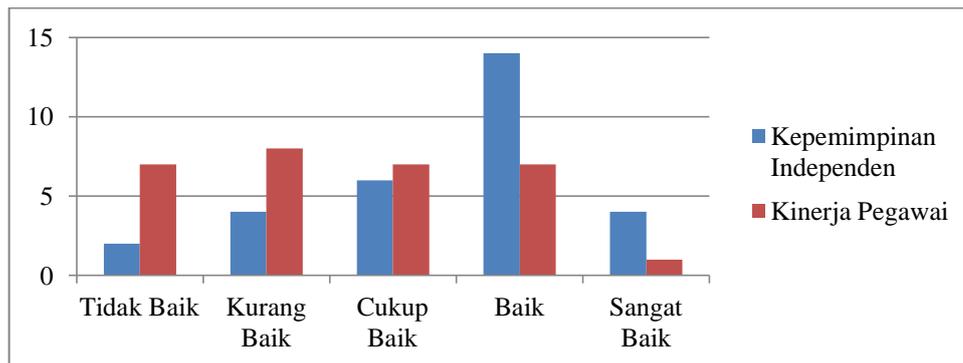
HASIL DAN PEMBAHASAN

Desa Sumberejo merupakan salah satu desa yang terletak di Kecamatan Batu, Kota Batu. Desa Sumberejo terletak disebelah utara Balai Kota Batu dengan wilayah 396 Ha.(396.000 km²) pada ketinggian 700 m dibawah permukaan air laut (dpl). Suhu rata-rata harian berkisar antara 23°C sampai dengan 26 °C. Curah hujan rata-rata 2.000 – 3.000 mm. Wilayah Desa Sumberjo terdiri dari 3 dusun, 10 RW dan 49 RT, yang merupakan wilayah administrasi desa. Untuk mata

pencaharian masyarakat desa Sumberjo, sebagian besar bekerja di bidang pertanian, yakni mencapai 1453 orang.

Hasil penelitian dan hasil analisis pengaruh eksistensi kepemimpinan independen terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Sumberejo. Berikut merupakan gambar bagan hasil dari rekapitulasi data variabel independen (X) dan kinerja pegawai (Y),

Gambar 1. Diagram hasil rekapitulasi data variabel kepemimpinan independen dan kinerja pegawai



Dari kedua variabel kepemimpinan independen (X) dan kinerja pegawai (Y) yang dijabarkan pada gambar bagan diatas, diperkuat dengan nilai korelasi antar semua item pertanyaan dengan nilai korelasi yang valid dimana semua item pertanyaan memiliki r hitung lebih besar dari r tabel atau r hitung lebih besar dari 0361.

Bahwa semua item pertanyaan dari variabel mempunyai nilai *Cronbach Alpha* (α) lebih besar dari r tabel yaitu 0,856 suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai cronbach alpha $>$ r tabel (Gozali, 2005). Dengan demikian berarti bahwa item pernyataan untuk semua item untuk semua variabel tersebut dinyatakan reliable (konsisten atau handal). Menurut Arikunto (2012: 178) reliabilitas menunjukkan pada sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik, instrumen yang baik tidak bersifat tendesius mengarahkan pada responden untuk memilih jawaban tertentu. Dari hasil persamaan regresi sederhana di atas dapat dilihat bahwa dalam keadaan konstan atau tetap maka variabel dependen (kinerja pegawai) akan naik sebesar 13.515 dari semula. Nilai koefisien untuk variabel sebesar 0,482, ini menunjukkan bahwa kepemimpinan independen (X) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) karena nilainya tidak negatif. Jika nilai koefisiennya negatif maka kepemimpinan independen berpengaruh negatif. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel independen (kepemimpinan independen) maka variabel independen akan naik sebesar 0,482.

Dalam uji korelasi diketahui bahwa nilai *pearson correlation* sebesar sebesar 0,454 dengan nilai signifikan 0,012. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan independen dan variabel kinerja pegawai mempunyai hubungan, karena 0,454 masuk interval 0,40-599 begitu juga sebaliknya. Menurut Sugiyono (2004: 187) interval korelasi 0,40-599 mempunyai hubungan sedang. Hubungan tersebut menunjukan bahwa model kepemimpinan independen yang diterapkan oleh pemimpin Desa Sumberejo, Kecamatan Batu, Kota Batu mempunyai hubungan dengan kinerja pegawai. Sedangkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara dua variabel tersebut harus dilakukan analisis regresi linear sederhana.

Pada saat dilakukan uji t (*t-test*) menunjukkan nilai signifikan pada variabel independen adalah 0,000. Nilai signifikan lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 (5%) atau nilai $0,012 > 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Variabel independen mempunyai t hitung yakni yaitu 2.693 dengan t tabel sebesar 2.042, jadi t hitung lebih besar dari t tabel, jadi dapat disimpulkan bahwa variabel independen (X) memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Y). nilai t positif menunjukkan bahwa variabel independen (X) mempunyai hubungan yang searah dengan variabel dependen (Y). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan independen seorang pemimpin akan meningkatkan kinerja pegawai. Ini berarti bahwa semakin baik kepemimpinan independen yang diterapkan oleh seorang pemimpin pada suatu kantor atau organisasi semakin baik pula kinerja pegawainya. Sebaliknya semakin buruk kepemimpinan independen seorang pemimpin semakin buruk pula kinerja pegawainya.

Menurut Kuncoro (2011: 108) cara melakukan uji F adalah dengan cara membandingkan nilai F hasil perhitungan lebih besar daripada nilai F menurut tabel, maka kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen. Berdasarkan hasil analisis yang menggunakan perangkat lunak SPSS 2.1 bahwa hasil nilai F hitung 7.253 lebih besar dari nilai F tabel 2.170 atau $7.253 > 2.170$. berdasarkan hasil analisis di atas maka hipotesis alternative yang mengatakan bahwa variabel kepemimpinan independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel kinerja pegawai.

Pengaruh Kepemimpinan Independen terhadap Kinerja Pegawai

Variabel kepemimpinan independen dibentuk oleh 8 indikator yaitu kemampuan atau peran, pelaksanaan atau proses, kemampuan seni, kepercayaan diri, sikap wajar dalam memimpin, sikap ketidak-berpihakan terhadap golongan tertentu, kemandirian dan kebebasan dalam memimpin tanpa ada tekanan dari orang lain yang dapat merugikan banyak orang. Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan independen terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dari nilai variabel independen t hitung 2.693 lebih besar dari r tabel 2.042.

Dalam penelitian ini ditemukan pengaruh positif antara kepemimpinan independen terhadap kinerja pegawai. Ini berarti bahwa semakin baik kepemimpinan independen yang diterapkan oleh seorang pemimpin pada suatu kantor maka semakin baik pula kinerja pegawai di kantor tersebut begitu juga sebaliknya. Hasil ini didukung dengan teori yang mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi prestasi organisasi, kemampuan ini sangat diutamakan, bila bertindak dalam menjalankan aktifitasnya atau menjalankan roda organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Sunyoto 2013: 24). Didalam aktifitasnya kepemimpinan perlu ditanamkan dengan baik dan sebaiknya sesuai dengan data spesifik, dapat diukur, dapat dicapai sesuai kepentingan dan jelas waktunya. Prestasi suatu organisasi atau perusahaan menunjukkan pemimpin dan kinerja pegawainya sudah baik.

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kepemimpinan independen untuk meningkatkan kinerja pegawai, terlihat bahwa hubungan setiap variabel yang diteliti bernilai positif hal ini membuktikan bahwa untuk mewujudkan kinerja pegawai yang baik diperlukan kepemimpinan yang mampu untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran diperlukan kemampuan yang baik dari seorang pemimpin (Robbins dalam Suwantno dan Priansa (2014:140) dan pemimpin yang memiliki sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain, tidak tergantung pada orang lain (Mulyadi, 2010).

KESIMPULAN

Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan independen kepala Desa terhadap kinerja pegawai kantor Desa Sumberejo, Kecamatan Batu, Kota Batu. Besarnya pengaruh Kepala Desa terhadap kinerja pegawai tergolong cukup kuat dengan koefisien korelasi r sebesar 0,454. Besarnya pengaruh Eksistensi Kepemimpinan Independen terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Sumberejo sebesar 20,6% dan sisanya 79,4% ditentukan oleh beberapa faktor lainnya.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan independen Kepala Desa berpengaruh sangat kecil dan positif terhadap kinerja pegawai kantor Desa Sumberejo.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Zainal. 2007. *Analisis Eksistensial, Sebuah Pendekatan Alternatif untuk Psikologi dan Psikiatri*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Arikunto, S. 2006. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2015. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- I.G, Warsanto. 1991. *Manajemen Kekaryawan*. Yogyakarta.
- Kuncoro, Mudrajad. 2011. *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPM.
- Madura, Jeff. 2007. *Pengantar Bisnis 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marzuki. 2002. *Metodologi Riset*. Yogyakarta: BPFE UII.
- Mautz, R.K. dan Sharaf, H.A. 1961. *The Philosophy of Auditing*. American Accounting Association.
- Mulyadi. 2010. *Auditing*. Jakarta: PT. Salemba Empat.
- Narimawati, Umi. 2007. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Agung Media.
- Nazir, Moh. 2005. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Pasolong, Harbani. 2010. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Salim, Agus. 2001. *Teori dan Paradigma Penelitian Sosial*. Yogyakarta: PT. Tiara.
- Sandjojo, Nidjo. 2011. *Metode Analisis Jalur (Path Analysis) dan Aplikasinya*. Jakarta: Pusaka Sinar Harapan.
- Sedarmayanti. 2013. *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, dan Kepemimpinan Masa Depan Mewujudkan Pelayanan Prima dan Pemerintahan yang Baik*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sunyonto. 2013. *Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data Prilaku Organisasional*. CAPS (Center for Academic Publishing Service). Yogyakarta.
- Suharsimi, Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suwatno dan Priansa, Donni Juni. 2014. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Undang-Undang

Undang-Undang dan PERPPU Pemerintah Daerah nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa. 2014. Bandung: Fokusmedia.

Undang-Undang Republik Indonesia nomor 23 Tahun tentang Pemerintah Daerah. Kementrian Sekretariat Negara Republik Indonesia. (Online), (<http://www.pih.kemlu.go.id>).

Jurnal dan Skripsi

Elfarini, Eunike Christina. 2007. Pengaruh Kompetensi dan Independensi Auditor terhadap Kualitas Audit. Penelitian. Universitas Negeri Semarang.

Lauw Tjun Tjun, Elyzabet Indrawati Marpaung & Santy Setyawan. 2012. Pengaruh Kompetensi dan Independensi Auditor Terhadap Kualitas Audit. *Jurnal Akuntansi*. Vol.4: 33-56.

Sona, Saputra. 2015. Pengaruh Kepemimpinan SMART untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*. 4 (2): 246-251.

Sri, Trisnansih, 2007. Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 2. (Online), (<http://www.academia.edu>), diakses 25 September 2014.