

Hubungan Kepemimpinan Dengan Prestasi Kerja Pegawai Pada UPTD Panti Sosial Karya Wanita (PSKW) Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur

Khair,¹ Masjaya,² Bambang Irawan³

Abstrak

Tulisan bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara kepemimpinan dengan prestasi kerja pegawai pada UPTD panti sosial karya wanita dinas sosial provinsi Kalimantan Timur. Kepemimpinan adalah seni kemampuan untuk mempengaruhi perilaku manusia dan kemampuan mengendalikan orang-orang dalam organisasi supaya perilaku mereka sesuai dengan perilaku yang diinginkan oleh pimpinan organisasi. Dengan demikian kepemimpinan adalah kisaran antara proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari kelompok anggota yang saling berhubungan dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan bersama. Disinilah peran kepemimpinan dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya. Pimpinan tertinggi organisasi mempunyai tanggung jawab terhadap perkembangan faktor manusia dalam organisasinya (pegawai keseluruhan), termasuk didalamnya adalah tanggung jawab terhadap pembinaan para pegawai agar pegawai yang bersangkutan dapat meningkatkan tercapai hasil kerja dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Prestasi kerja

Pendahuluan

Pengelolaan sumberdaya manusia dalam suatu organisasi merupakan hal yang sangat penting untuk mendapatkan perhatian, karena untuk mencapai tujuan pembangunan nasional, perlu memobilisir segala sumberdaya yang ada termasuk sumberdaya manusianya. Usaha-usaha untuk mengembangkan dan meningkatkan sumberdaya manusia ini menuntut keterlibatan seluruh komponen di dalam suatu organisasi sehingga setiap orang dapat merasakan akan pentingnya peningkatan kinerja pegawai kemudian ikut berperan serta didalamnya.

¹ Alumni Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip Universitas Mulawarman Samarinda

² Dosen Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip Universitas Mulawarman Samarinda

³ Dosen Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip Universitas Mulawarman Samarinda

Penilaian hasil kerja yang dilaksanakan di instansi pemerintah adalah merupakan suatu perwujudan kewajiban suatu institusi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Penilaian hasil kerja adalah merupakan kunci penting yang dapat menggambarkan prestasi yang dicapai suatu instansi pemerintah dan diharapkan dapat mengungkapkan suatu pertanggungjawaban secara menyeluruh dari awal perencanaan, pelaksanaan, monitoring sampai evaluasi.

Dalam peningkatan prestasi kerja pegawai, berbagai upaya yang dilakukan oleh pimpinan organisasi yang merupakan perencanaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi kerja pegawai. Dengan demikian prestasi kerja merupakan pencapaian cita-cita organisasi atau pemenuhan tujuan organisasi melalui komitmen anggota terhadap tujuan organisasi. Organisasi yang sehat mengindikasikan suatu keadaan yang dinamis, memiliki potensi berkembang atau mempunyai tindakan yang terencana. Banyak faktor yang diperkirakan sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai seperti kepemimpinan dalam pelaksanaannya.

Pada sebuah organisasi pemerintahan, kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pemerintahan, dipengaruhi oleh kemampuan seorang pemimpin dalam melaksanakan pola kepemimpinan. Melalui kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi pemerintahan yang memadai, maka penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*) akan terwujud, sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja birokrasi di Indonesia. Istianto (2009: 2).

Sebagai konsekuensi logis untuk dapat mengatasi permasalahan tersebut diperlukan adanya suatu penataan personil bagi segenap pegawai untuk bisa mendorong terciptanya kinerja yang tinggi. Faktor manusia mempunyai banyak peran yang sangat strategis dalam suatu organisasi dari keberhasilan kompetitif dalam organisasi, oleh karena itu perkembangan dan pertumbuhan organisasi harus dapat menciptakan kesamaan visi dan misi antara tujuan organisasi dan tujuan pegawai itu sendiri. Disinilah peran kepemimpinan dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya. Pimpinan tertinggi organisasi mempunyai tanggung jawab terhadap perkembangan faktor manusia dalam organisasinya (pegawai keseluruhan), termasuk didalamnya adalah tanggung jawab terhadap pembinaan para pegawai di organisasinya. Pembinaan pegawai negeri sipil dimaksudkan agar pegawai yang bersangkutan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya sejajar dengan perkembangan masyarakat, ilmu pengetahuan dan teknologi, agar dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dapat berjalan dengan baik sehingga dapat tercipta hasil kerja.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kedudukan yang penuh kekuasaan. Kepemimpinan bukanlah perihal kedudukan. Pada kenyataannya, kepemimpinan adalah pengaruh seorang pemimpin bisa memimpin karena kedudukannya, bukan karena teladan yang diberikannya. Seorang pemimpin yang kredibel memimpin karena teladan yang diberikannya, bukan karena kedudukannya yang berkuasa. Pemimpin yang tidak merealisasikan ucapannya tidak akan memiliki pengikut yang bertahan lama. Kharisma adalah dasar kepemimpinan.

Menurut Rivai (2005:2) dalam bukunya yang berjudul "Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi" menyatakan bahwa definisi kepemimpinan secara luas, adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan organisasi, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

Kartono (2001:49) mengatakan bahwa pada kepemimpinan terdapat unsur-unsur, yaitu :

1. Kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok
2. Kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain
3. Untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok

Dari berbagai pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian kepemimpinan merupakan suatu cara seorang pemimpin dalam usahanya untuk mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi.

Prestasi Kerja

Secara umum prestasi kerja dapat diartikan sebagai suatu hasil yang dicapai pada suatu pekerjaan sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan. Menurut Nawawi (2000:234) "Prestasi kerja adalah suatu pencapaian hasil sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi kerja. Hal ini juga diungkapkan oleh Heidjrachman dan Husnan (2003:188) menafsirkan prestasi kerja sebagai sesuatu yang memiliki arti penting dalam suatu pekerjaan, tingkat keterampilan yang diperlukan, kemajuan, pelaksanaan kerja dan tingkat penyelesaian suatu pekerjaan. Selanjutnya menurut Siagian (2003:227) menyatakan bahwa sistem penilaian prestasi kerja adalah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian prestasi kerja para karyawan di mana terdapat berbagai faktor sebagai berikut :

1. Obyek penilaian itu adalah manusia yang punya kelebihan dan kekurangan.
2. Penilaian dilakukan secara realistik dan obyektif

3. Hasil penilaian harus diumpan balik kepada pegawai yang bersangkutan
4. Penilaian harus berkala, dibuat arsip sehingga tidak ada informasi yang hilang, baik informasi yang menguntungkan maupun merugikan bagi karyawan.
5. Hasil penilaian harus selalu dipertimbangkan dalam pembuatan keputusan pegawai.

Jadi, penilaian prestasi kerja merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Menurut Martoyo (2003:91), bahwa prestasi kerja merupakan penampilan kerja karyawan itu sendiri dan terhadap taraf potensi karyawan dalam upayanya mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan / organisasi. Sehingga tolak ukur prestasi yang dimiliki karyawan adalah kecakapan dan kemampuan pelaksanaan tugas yang diberikan, penampilan dalam pelaksanaan tugas, cara membuat laporan atas pelaksanaan tugas, ketegaran jasmani maupun rohaninya selama bekerja dan sebagainya.

Analisis

Gambaran variabel-variabel dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk deskripsi data yang berupa modus (*mode*), nilai tengah (*median*), harga rerata (*mean*), dan simpangan baku (*standard deviation*). Selanjutnya data setiap variabel disajikan dalam bentuk tabel dan diagram distribusi frekuensi serta persentase frekuensi skor tiap-tiap kategori.

Variabel yang dideskripsikan datanya pada penelitian ini adalah variabel bebas yaitu kepemimpinan dan variabel terikatnya adalah prestasi kerja pegawai UPTD Panti Sosial Karya Wanita (PSKW) Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur.

1). Data Variabel Kepemimpinan UPTD Panti Sosial Karya Wanita (PSKW) Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur

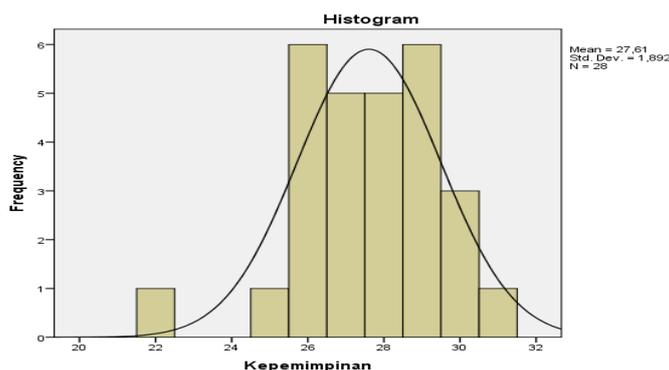
Data kepemimpinan pada UPTD Panti Sosial Karya Wanita (PSKW) Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur yang diperoleh dari 28 responden sebagai anggota sampel penelitian yang kemudian diolah dengan menggunakan program *SPSS 17.0 for Windows*, maka diperoleh hasil analisis deskripsi data seperti dalam Tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1.
Data Statistik Deskriptif Kepemimpinan pada UPTD Panti Sosial Karya Wanita (PSKW) Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur

N	Valid	28
	Missing	0
Mean		27,61
Median		28,00
Std. Deviation		1,892
Minimum		22
Maximum		31
Range		9.00
Sum		773

Pada tabel 1 nampak bahwa rentang skor variabel kepemimpinan pada 9,00, yaitu dari skor terendah 22 dan skor tertinggi 31. Skor yang mungkin dicapai adalah 9 sampai 31. Rerata skor sebesar 27,61 jika dibandingkan dengan rerata skor ideal yaitu 31, maka perolehan rerata skor ini mencerminkan kepemimpinan pada UPTD Panti Sosial Karya Wanita (PSKW) Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur termasuk pada kategori cukup baik. Dan nilai mean (27,61) yang hampir sama dengan nilai median 28,00 menunjukkan bahwa kebanyakan skor kepemimpinan hampir seimbang antara skor yang berada di atas dan di bawah skor rata-rata.

Pada histogram 1 berikut, tampak bahwa distribusi skor kepemimpinan pada UPTD Panti Sosial Karya Wanita (PSKW) Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur agak membentuk kurva normal dengan juling mengarah ke sebelah kanan, seperti pada gambar berikut.



Gambar 1. Histogram frekuensi skor kepemimpinan pada UPTD Panti Sosial Karya Wanita (PSKW) Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur

Selanjutnya, untuk mengetahui kategori skor angket kepemimpinan pada UPTD Panti Sosial Karya Wanita (PSKW) Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur dengan menggunakan mean dan standar deviasi tiap-tiap variabel, sebagaimana dijelaskan pada bab III, dimana pengkategorian didasarkan pada skala lima, yaitu Sangat Baik, Baik, Cukup Baik, Kurang Baik, dan Tidak Baik. Adapun interval dari kelima kategori tersebut adalah

kategori sangat baik apabila total skornya lebih tinggi atau sama dengan 30, kategori baik apabila total skornya antara 28 sampai dengan 29, kategori cukup baik apabila total skornya antara 26 sampai dengan 27, kategori kurang baik apabila total skornya antara 24 sampai dengan 25, kategori tidak baik apabila total skornya di bawah atau sama dengan nilai 23.

Setelah diketahui bahwa skor variabel kepemimpinan UPTD Panti Sosial Karya Wanita (PSKW) Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur berdistribusi normal, kemudian dilakukan pengkategorian jumlah skor tersebut seperti tampak pada table berikut ini:

Tabel 2. Kepemimpinan UPTD Panti Sosial Karya Wanita (PSKW) Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur

No.	Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	≥ 30	Sangat Baik	4	14,29 %
2	28 - 29	Baik	11	39,29 %
3	26 - 27	Cukup Baik	11	39,29 %
4	24 - 25	Kurang Baik	1	3,57 %
5	≤ 23	Tidak Baik	1	3,57 %
Jumlah			28	100,00

Sumber: Diolah penulis

Hasil analisis data tersebut diperoleh skor yang berkategori sangat baik sebanyak 4 (14,29%) responden, yang berkategori baik sebanyak 11 (39,29%) responden, yang berkategori cukup baik sebanyak 11 (39,29%) responden, yang berkategori kurang baik sebanyak 1 (3,57%) responden, dan berkategori tidak baik sebanyak 1 (3,57%) responden.

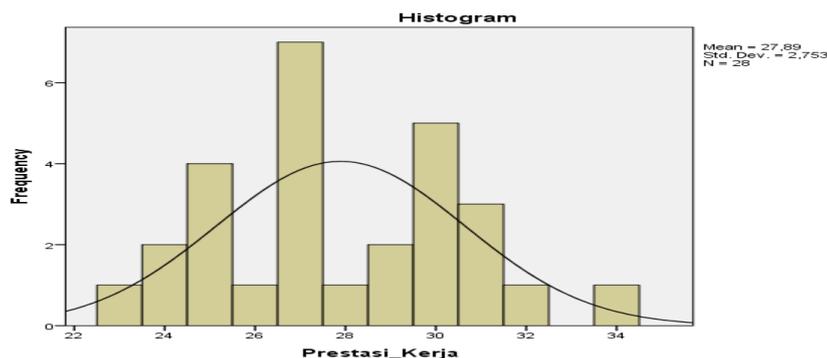
2). Variabel Prestasi Pegawai UPTD Panti Sosial Karya Wanita (PSKW) Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur.

Data prestasi kerja pegawai UPTD Panti Sosial Karya Wanita (PSKW) Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur yang diperoleh dari hasil angket yang disebarakan kepada 28 responden sebagai anggota sampel penelitian yang kemudian diolah dengan menggunakan bantuan komputer program *SPSS 17.0 for Windows* diperoleh hasil analisis deskripsi seperti dalam tabel 3 berikut ini.

Tabel 3
Data statistik deskriptif prestasi kerja pegawai UPTD Panti Sosial Karya Wanita (PSKW) Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur

Prestasi_Kerja		
N	Valid	28
	Missing	0
Mean		27,89
Median		27,00
Std. Deviation		2,753
Range		11,00
Minimum		23
Maximum		34
Sum		781

Pada tabel 3, nampak bahwa rentang skor prestasi kerja pegawai UPTD Panti Sosial Karya Wanita (PSKW) Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur adalah 11,00, yaitu dari skor terendah 23 sampai dengan skor tertinggi 34. Skor yang mungkin dicapai adalah antara 11 sampai dengan 34. Rerata skor sebesar 27,89, jika dibandingkan dengan rerata skor ideal sebesar 34, maka rerata skor ini lebih tinggi yang mencerminkan bahwa prestasi kerja pegawai UPTD Panti Sosial Karya Wanita (PSKW) Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur cukup tinggi. Pada histogram 2 berikut, tampak bahwa distribusi skor prestasi kerja pegawai UPTD Panti Sosial Karya Wanita (PSKW) Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur agak membentuk kurva normal.



Gambar 2. Histogram frekuensi skor prestasi kerja pegawai UPTD Panti Sosial Karya Wanita (PSKW) Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur

Selanjutnya, untuk mengetahui kategori skor angket prestasi kerja pegawai UPTD Panti Sosial Karya Wanita (PSKW) Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur dengan menggunakan mean dan standar deviasi tiap-tiap variabel, sebagaimana dijelaskan pada bab III, dimana pengkategorian didasarkan pada skala lima, yaitu Sangat Baik, Baik, Cukup Baik, Kurang Baik,

dan Tidak Baik. Adapun interval dari kelima kategori tersebut adalah kategori sangat baik apabila total skornya lebih tinggi atau sama dengan 33, kategori baik apabila total skornya antara 30 sampai dengan 32, kategori cukup baik apabila total skornya antara 27 sampai dengan 29, kategori kurang baik apabila total skor antara 24 sampai dengan 26, kategori tidak baik apabila total skor di bawah atau sama dengan 23.

Setelah diketahui bahwa skor variabel prestasi kerja pegawai pegawai UPTD Panti Sosial Karya Wanita (PSKW) Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur berdistribusi normal, kemudian dilakukan pengkategorian jumlah skor tersebut seperti tampak pada table berikut ini:

Tabel 4. Prestasi kerja pegawai UPTD Panti Sosial Karya Wanita (PSKW) Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur

No.	Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	≥ 33	Sangat Baik	1	3,57 %
2	30 - 32	Baik	9	32,14 %
3	27 - 29	Cukup Baik	10	35,71%
4	24 - 26	Kurang Baik	7	25,0 %
5	≤ 23	Tidak Baik	1	3,57 %
Jumlah			28	100,00

Sumber : Diolah penulis

Hasil analisis data tersebut diperoleh skor yang berkategori sangat baik sebanyak 1 (3,57%) responden, yang berkategori baik sebanyak 9 (32,14%) responden, yang berkategori cukup baik sebanyak 10 (35,71%) responden, yang berkategori kurang baik sebanyak 7 (25,0%) responden, dan berkategori tidak baik sebanyak 1 (3,57%) responden. Secara umum dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja pegawai pegawai UPTD Panti Sosial Karya Wanita (PSKW) Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur dapat dikategorikan cukup baik karena rerata skor angket (27,89) yang berada pada kategori cukup baik.

b. Analisis Korelasi Penelitian

Untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai, terlebih dahulu dilakukan penghitungan dengan menggunakan tabel kerja untuk menghitung besarnya korelasi antara kedua variabel. Metode yang digunakan untuk menghitung korelasi kedua variabel tersebut penulis menggunakan rumus korelasi *Product Moment*.

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa hasil analisis data menunjukkan nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,710. Nilai korelasi hasil perhitungan tersebut selanjutnya dibandingkan dengan kriteria besarnya pengaruh variabel kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai pada UPTD Panti Sosial Karya Wanita (PSKW) Dinas Sosial Provinsi

Kalimantan Timur, seperti yang disajikan oleh Sugiyono (2006:214) sebagai berikut:

Sangat Tinggi	: 0.80 – 100
Tinggi	: 0.60 – 0.79
Cukup	: 0.50 – 0.59
Rendah	: 0.30 – 0.49
Sangat Rendah	: 0.00 – 0.29

Dengan demikian dapat diketahui bahwa nilai *r pearson product moment* berada pada kategori tinggi, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap prestasi pegawai pada UPTD Panti Sosial Karya Wanita (PSKW) Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur. Langkah selanjutnya, untuk menguji apakah kepemimpinan berpengaruh secara signifikan atau tidak dengan prestasi kerja, maka nilai koefisien korelasi *pearson product moment* tersebut dihitung dengan menggunakan uji-t (perhitungan terlampir).

Berdasarkan hasil perhitungan uji t, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,135. selanjutnya untuk menentukan signifikansi pengaruh variabel kepemimpinan dengan prestasi kerja pegawai pada UPTD Panti Sosial Karya Wanita (PSKW) Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur nilai analisis data dengan menggunakan uji-t tersebut dikonsultasikan dengan nilai t table pada taraf signifikansi $p = 0,05$ ($\alpha = 5\%$) dengan derajat kebebasan (db) = $N - 2 = 28 - 2 = 26$, yaitu sebesar 1,7056.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian di atas, maka diperoleh gambaran bahwa dari hasil pengujian hipotesis penelitian ternyata terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap prestasi pegawai pada pada UPTD Panti Sosial Karya Wanita (PSKW) Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur.

Berdasarkan hasil pengujian, maka H_0 diterima yang berarti Model sudah tepat digunakan dalam meningkatkan prestasi pegawai pada UPTD Panti Sosial Karya Wanita (PSKW) Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur

Kriteria Pengujian

H_0 tidak dapat ditolak jika :

- $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, atau $Sig. > \alpha$ (α)

Menerima H_1 jika :

- $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau $Sig. \leq \alpha$ (α)

Keputusan

Dengan derajat kebebasan (df1) = $2 - 1 = 1$, (df2) = $n - 2 = 28 - 2 = 26$, dengan demikian kriteria pengambilan keputusannya adalah : karena besarnya $F_{hitung} 26,372 > F_{tabel} 4,225$ dan $Sig. 0,000 \leq \alpha$ (α) 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti dapat disimpulkan model sudah tepat digunakan dalam meningkatkan prestasi pegawai pada pada UPTD Panti Sosial Karya Wanita (PSKW) Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur.

Sejalan dengan hasil pengujian tersebut, sangat mendukung bahwa peran seorang pemimpin penting untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan termasuk organisasi pemerintahan termasuk pada UPTD Panti Sosial Karya Wanita (PSKW) Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur terutama berkaitan dengan peningkatan prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Prestasi kerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

Merujuk pendapat yang dikemukakan Handoko (2001), "Sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia atau orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi." Dari pendapat tersebut dapat dikemukakan bahwa kinerja yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerja pegawai untuk mencapai tujuan. Menurut Kerlinger dan Padhazur (2002), faktor kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai karena kepemimpinan yang efektif memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Selanjutnya, pada pengujian hipotesis, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai UPTD Panti Sosial Karya Wanita (PSKW) Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur yang ditunjukkan oleh nilai r_{y1} sebesar 0,600, nilai t_{hitung} sebesar 5,135, dan pada taraf signifikansi (α) 0,05. Pola hubungan antara kedua variabel tersebut dinyatakan dengan persamaan regresi linear $Y = 2,12987 + 0,933 X$. Persamaan tersebut memberikan informasi bahwa bahwa setiap peningkatan satu satuan skor variabel promosi jabatan akan diikuti oleh kenaikan skor variabel prestasi pegawai sebesar 0,933 pada konstanta 2,12987. Sebaliknya setiap pengurangan 1 nilai variabel kepemimpinan maka akan menurunkan nilai variabel Prestasi kerja Pegawai sebesar 0,933.

Berdasarkan hasil analisis kepemimpinan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Kartanegara diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,710. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat dengan interval 0,600 – 0,800. Hal ini berarti hubungan variabel kepemimpinan dengan Prestasi Kerja pada UPTD Panti Sosial Karya Wanita (PSKW) Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur, adalah kuat.

Selanjutnya Koefisien determinasi r^2_y sebesar 0,504 memberikan informasi bahwa 50,4% perubahan skor variabel prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh promosi jabatan. Hal tersebut dapat dilihat melalui persamaan regresi linear sederhana $Y = 2,12987 + 0,933 X$. Dengan kata lain, kontribusi variabel kepemimpinan (X) terhadap variabel prestasi kerja pegawai (Y) UPTD Panti Sosial Karya Wanita (PSKW) Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur sangat berarti.

Tingginya pengaruh yang disumbangkan variabel kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai pada UPTD Panti Sosial Karya Wanita (PSKW) Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur mempunyai nilai positif berarti karena semakin baik kepemimpinan maka prestasi kerja pegawai pada UPTD Panti Sosial Karya Wanita (PSKW) Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur akan semakin tinggi.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan dengan prestasi kerja pegawai; artinya semakin baik pelaksanaan kepemimpinan akan semakin baik pula prestasi kerja pegawai pada UPTD Panti Sosial Karya wanita (PSKW) Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur, meskipun secara umum prestasi kerja pegawai juga dipengaruhi oleh variabel lainnya, seperti: tingkat pendidikan, motivasi kerja, jumlah pegawai dan variabel lain yang tidak diteliti.
2. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dengan prestasi kerja pegawai pada UPTD Panti Sosial Karya wanita (PSKW) Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur, dengan nilai rata-rata data kemampuan dalam mengadakan hubungan sebesar 3.63 dalam arti kemampuan pimpinan dalam mengadakan hubungan kerja dengan para pegawai dilingkungan UPTD Panti Sosial Karya Wanita (PSKW) Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur kategori Baik, dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Saran-saran

Berdasarkan pembahasan-pembahasan diatas maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Sebaiknya para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sehari-harinya pada UPTD Panti Sosial Karya Wanita (PSKW) Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur, hendaknya dapat dilaksanakan tanpa memandang apakah ada pimpinan ataupun tidak, dengan demikian akan menjadi suatu budaya yang baik di dalam kantor maupun dalam pribadi masing-masing pegawai, tanpa melihat apakah berada pada posisi yang strategis ataupun kurang strategis. Sehingga dapat menghasilkan suatu nilai lebih baik bagi diri sendiri maupun organisasi
2. Dalam hal peningkatan prestasi kerja pegawai, Instansi perlu memberi suatu nilai yang lebih dengan pengarahan kepada semua pegawai untuk lebih mengembangkan potensi melalui pendidikan dan pelatihan, sehingga dapat memberi rasa kepuasan kepada pegawai, agar pegawai tetap termotivasi untuk meningkatkan kinerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

3. Dalam halnya menunjang tercapainya tujuan organisasi yang baik, perlu adanya suatu pemikiran untuk memberikan suatu nilai lebih kepada setiap pegawai yang loyal terhadap pekerjaan dengan pemberian *reward (penghargaan)* ataupun *punishment (hukuman)* terhadap para pegawai yang tidak mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik.
4. Untuk tercapainya tujuan organisasi perlu kiranya dibuat suatu penganggaran yang maksimal dalam menunjang kegiatan yang dilakukan oleh pihak UPTD Panti Sosial Karya Wanita (PSKW) Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur, dengan menjalin suatu komunikasi yang lebih intensif kepada instansi lain atau hubungan lintas sektoral agar segala harapan dari penghuni panti/siswi yang dilayani bisa dipenuhi.
5. Membuat suatu inovasi baru untuk dapat memperkenalkan keberadaan UPTD Panti Sosial Karya Wanita (PSKW) Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur kepada masyarakat luas, dengan membuat suatu pertemuan / penyuluhan sosial tentang keberadaan UPTD Panti Sosial Karya Wanita (PSKW) Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur dengan segala kegiatan dan hasil nyata yang telah dicapai.
6. Untuk lebih meningkatkan disiplin pegawai dalam hal kehadiran, perlu pengawasan berjenjang dari masing – masing seksi yang ada pada UPTD Panti Sosial Karya Wanita (PSKW) Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur. Dan top manajemen/pimpinan perlu menganggarkan sistem pengabsenan kehadiran pegawai dengan absensi sidik jari.
7. Untuk lebih memotivasi para siswi dalam pembelajaran perlu diberikan waktu terhadap para mantan siswi UPTD Panti Sosial Karya Wanita (PSKW) Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur, memberikan semacam ceramah atau pengarahan seputar jalan hidup dan keberhasilan mereka setelah mengikuti bimbingan mental, sosial dan keterampilan yang diselenggarakan oleh UPTD Panti Sosial Karya Wanita (PSKW) Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi, 2003, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta.
- As'ad, Moh., 2003, *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, terjemahan*, Alex media Komputitindo, Jakarta.
- Davis dan Newstrom, 2005, *Perilaku dalam Organisasi* (Terjemahan Agus Dharma). Erlangga. Jakarta.
- Dessler, Gary, 2002, *Manajemen Personalia*, edisi keempat, Terjemahan, Erlangga, Jakarta.
- Djamhari, Ardiansyah, 2000, *Pengaruh Faktor-Faktor Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Bidang Ekonomi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Propinsi Kalimantan Timur*. Tesis Yang Tidak Dipublikasikan.
- Ghozali, Imam, 2006, (<http://intanghina.wordpress.com/2008/06/10/kinerja/>)
- Handoko, T. Hani, 2003, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Edisi kedua*, BPFE, Yokyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2002, ([http:// www. Analisa daily. com. option =article&id=43244](http://www.Analisa.daily.com.option=article&id=43244)
- Hasibuan, Melayu S.P., 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Hasji Masagung, Jakarta.
- Kartono, 2001, *Pemimpin dan kepemimpinan : Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kelima, BPFE, Yogyakarta
- Mulyadi, 2002, Analisis Beberapa Variabel Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Badan Pengendalian Dampak Lingkungan Daerah (Bapedalda) Kabupaten Kutai. Tesis Yang Tidak Dipublikasikan
- Nawawi, Hadari. 2000, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, edisi revisi, Gadjah Mada Press, Yogyakarta.
- Purnomo, Joko 2007, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara*. Tesis Yang Tidak Dipublikasikan.
- Ranundandojo, Heidjrachman dan Suad Husnan, 2003, *Manajemen Personalia*, edisi 5, BPFE, Yokyakarta.
- Rivai, Veithzal, 2005, *Performance Appraisal*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sondang P., 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesembilan, Bumi Aksara, Jakarta.
- , 2003, *Toeri Motivasi dan Aplikasinya*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Singarimbun, Masri, 2002, *Metode Penelitian Survei*, LP3ES, Jakarta.

- Soeprihanto, John. 2002. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, PT. PBFE Yogyakarta.
- Subowo, 2005 *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon*. Tesis Yang Tidak Dipublikasikan.
- Sugiyono, 2001, *Statistika Untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung.
- , 2011, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung
- Vera Parlinda dan Wahyuddin, 2004, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Penelitian, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta*, Laporan penelitian yang Tidak Dipublikasikan
- Wursanto, I.G., 2002, *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, Kanisius, Yogyakarta.