

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting yang tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi. Hal itu merupakan kunci yang menentukan untuk perkembangan organisasi pada institusi maupun perusahaan. Sumber daya yang dimaksud dalam hal ini adalah para pegawai yang bekerja. Untuk meningkatkan kemampuan dan semangat kerja para pegawai, harus adanya dorongan agar bekerja lebih baik dan dapat melakukan pekerjaan sesuai yang diharapkan dalam pencapaian tujuan oleh perusahaan tersebut. Oleh sebab itu untuk mendorong kinerja karyawan salah satu usaha yang dilakukan dengan meningkatkan kemampuan kepemimpinan .

Kinerja dapat diartikan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan .Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai pelaksanaan otoritas dan pembuatan keputusan. Baik kepemimpinan yang bersifat resmi yang tersimpul dalam jabatan dan bersifat tidak resmi yang harus berada di atas landasan-landasan atau peraturan-peraturan resmi. Kepemimpinan yaitu proses yang dilakukan seseorang untuk mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya dalam mencapai suatu tujuan perusahaan. Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen.

Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara merupakan perangkat daerah sebagai unsur pelaksana penyelenggaraan pemerintahan daerah, dalam meningkatkan perlindungan dan penempatan tenaga kerja yang berkelanjutan. Dipimpin oleh Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati. Untuk meningkatkan kinerja pegawai seorang pemimpin harus memiliki

kemampuan dalam memimpin. Karena Kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan terhadap sikap, perilaku dan kinerja.

Adapun Pada Dinas Ketenagakerjaan pemimpin dalam memotivasi, mengarahkan dan memberi semangat para pegawai kurang efektif. Dalam hal ini para pegawai membutuhkan seorang pemimpin yang efektif yang memiliki kemampuan mempengaruhi dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah tujuan organisasi. Pemimpin yang kurang baik mengganggu pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya serta menurunkan kualitas kinerja.

Oleh sebab itu, kepemimpinan saat ini harus mampu menentukan organisasi sesuai dengan asas-asas manajemen modern, sekaligus bersedia memberikan kesejahteraan dan kebahagiaan kepada bawahan dan masyarakat luas. Karena itu keberhasilan pemimpin dapat dinilai dari kinerja dan prestasi yang dicapainya, juga harus dinilai dari kebaikannya. Berikut adalah data kinerja pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara.

Dalam Undang-undang telah diatur tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), yaitu undang-undang No 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) Yang bertujuan untuk meningkatkan Independensi dan Netralitas, Kompetensi, Kinerja/ Produktivitas Kerja, Integritas, Kesejahteraan, Kualitas Pelayanan Publik, Pengawasan Dan Akuntabilitas Aparatur Sipil Negara.

Dalam Undang-undang Aparatur Sipil Negara diterapkan “sistem merit” dalam kebijakan dan manajemen ASN, yakni Seleksi dan promosi secara adil dan kompetitif, Menerapkan prinsip fairness, Penggajian, reward and punishment berbasis kinerja, Standar integritas dan perilaku untuk kepentingan publik, Manajemen SDM secara efektif dan efisien, Melindungi pegawai dari intervensi politik & dari tindakan semena-mena.

Sistem Merit adalah kebijakan dan Manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, ataupun kondisi kecacatan.

Untuk diketahui bahwa Penerapan sistem merit (merit system) yaitu adanya kesesuaian antara kecakapan yang dimiliki seorang pegawai dengan jabatan yang

dipercayakan kepadanya, meliputi tingkat pendidikan formal, tingkat pendidikan non formal/diklatpim, pendidikan dan latihan teknis, tingkat pengalaman kerja, dan tingkat penguasaan tugas dan pekerjaan. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan sistem merit (merit system) dalam kebijakan promosi jabatan di daerah meliputi regulasi, kontrol eksternal dan komitmen pelaku.

**Tabel 1.1**  
**Kinerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara**  
**untuk tahun 2016-2018**

| Unsur Kinerja       | Tahun |       |       |
|---------------------|-------|-------|-------|
|                     | 2016  | 2017  | 2018  |
| Disiplin            | 84,47 | 87,13 | 80,06 |
| Kerja sama          | 79,68 | 84,57 | 77,54 |
| Orientasi pelayanan | 81,13 | 83,10 | 79,23 |
| Rata-rata           | 81,76 | 84,93 | 78,94 |
| Kategori            | Baik  | Baik  | Cukup |

*Sumber: Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara*

Penilaian kinerja yang dilakukan pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara yaitu dengan memberikan 3 kategori penilaian yaitu :

1. Apabila pegawai memiliki nilai dengan angka 81-100 maka kategori penilaiannya baik
2. Apabila pegawai memiliki nilai dengan angka 70-80 maka kategori penilaiannya adalah cukup
3. Apabila pegawai memiliki nilai dengan angka 50-69 maka kategori penilaiannya adalah kurang

Dari tabel 1.1 menjelaskan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara mengalami perubahan dari 3 tahun terakhir. Dimana kinerja pegawai dengan kategori baik tahun 2016 berjumlah 25 orang dengan nilai rata-rata kinerja 81,76 pada tahun 2017 jumlah

pegawai bertambah 7 orang dan dikategorikan baik dengan jumlah pegawai 37 orang dengan nilai rata-rata pegawai 84,93 dan pada tahun 2018 jumlah pegawai berkurang menjadi 35 orang dan dikategorikan cukup dengan nilai rata-rata kinerja 78,94.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada kantor Dinas Ketenagakerjaan dan menuliskannya dalam sebuah skripsi yang berjudul: *“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara”*.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan pertanyaan sebagaiberikut : *“Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara”?*

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Sehubungan dengan latar belakang, dan rumusan masalah, adapun tujuan penelitian adalah: *Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara.*

## **1.4. Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian ini nantinya diharapkan bias bermanfaat dan berguna bagi semua pihak yang berhubungan dengan topik yang penulis angkat, dan diharapkan bias menjadi referensi untuk menghasilkan data yang lebih sempurna lagi .

### **1. Bagi Penulis**

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan cara berpikir dalam menganalisa suatu permasalahan serta menerapkan segala ilmu yang diperoleh

### **2. Bagi Kantor Dinas Ketenagakerjaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara.

3. Bagi Peneliti Lain

Hasil peneliti lain diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi referensi dan perbandingan untuk penelitian selanjutnya guna pengembangan lebih lanjut dan sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti yang ingin meneliti objek yang sejenis.

4. Bagi Universitas HKBP Nommensen Medan

Sebagai tambahan referensi bagi pembaca dan acuan perbandingan dalam penelitian yang sama di masa yang akan datang.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Pengertian Kepemimpinan**

Suatu kenyataan bahwa dalam kehidupan organisasional kepemimpinan memegang peranan yang amat penting dalam suatu organisasi. Sehingga dapat dikatakan bahwa kesuksesan atau kegagalan yang dialami suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin. Kepemimpinan merupakan suatu kegiatan atau seni untuk mempengaruhi perilaku orang-orang agar bekerja sama menuju kepada tujuan tertentu yang mereka inginkan bersama.

Menurut Maxwel dalam Burso (2018:215) bahwa kepemimpinan adalah sesuatu yang melekat pada diri seorang pemimpin yang berupa sifat-sifat tertentu seperti kepribadian (*personality*), kemampuan (*ability*), dan kesanggupan (*capability*). Menurut Schermen-horn dalam Edison dkk (2017:109) bahwa kepemimpinan adalah proses menginspirasi orang lain untuk bekerja keras guna menyelesaikan tugas-tugas penting.

Menurut Blanchard dan Ridge dalam Tambunan (2015:45) menyebutkan bahwa kepemimpinan adalah sebuah kemitraan, salah satu melibatkan *mutual trust* dan rasa hormat diantar dua orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan disini dapat dipandang sebagai suatu sarana untuk mempengaruhi sekelompok orang agar mau bekerjasama, mentaati segala peraturan yang ada dengan rasa tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin harus mempunyai sifat-sifat kepribadian yang baik, agar menjadi suri keteladanan bagi bawahannya.

Berdasarkan defenisi-defenisi diatas dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses dimana seorang pemimpin melalui perilaku positif yang dimilikinya dapat menggerakkan, membimbing, mempengaruhi dan mengawasi bawahannya untuk berpikir dan bertindak sehingga

dapat memberikan sumbangsih yang nyata dalam rangka melaksanakan tugasnya demi pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

### 2.1.2 Teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan membicarakan bagaimana seseorang menjadi pemimpin atau bagaimana timbulnya seorang pemimpin. Teori-teori dalam kepemimpinan umumnya menunjukkan perbedaan karena setiap teoritikus mempunyai seginya masing-masing.

Menurut Nawawi dalam Burso (2018:221-222) ada empat pendekatan teori kepemimpinan, yaitu :

1. Teori *Great man* dan Teori *Big-Bang*
2. Teori sifat atau karakteristik Kepribadian
3. Teori Perilaku
4. Teori situasional

Berdasarkan empat pendekatan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Teori *Great man* dan Teori *Big-Bang*

Teori ini mengemukakan kepemimpinan merupakan bakat atau bawaan sejak seseorang lahir dari kedua orangtuanya. Teori ini melihat kekuasaan berada pada sejumlah orang tertentu, yang melalui proses pewarisan memiliki kemampuan memimpin atau karena keberuntungan memiliki bakat untuk menempati posisi sebagai pemimpin.

Teori *Big-Bang* mengintegrasikan antara situasi dan pengikut anggota organisasi sebagai jalan yang dapat mengantarkan seseorang menjadi pemimpin. Suatu sistem yang melingkupi suasana kepemimpinan *big-bang* antara lain sistem politik kerajaan, dinasti, atau monarki, bukan sistem politik demokrasi. Meskipun demikian, kondisi kepemimpinan *big-bang* pada Negara demokrasi dianggap sebagai demokrasi dinasti.

2. Teori sifat atau karakteristik Kepribadian

Teori ini mengemukakan bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin apabila memiliki sifat-sifat atau karakteristik kepribadian yang dibutuhkan oleh seorang

pemimpin, meskipun orang tuanya khususnya ayah bukan seorang pemimpin. Teori ini bertolak dari pemikiran bahwa keberhasilan seseorang pemimpin ditentukan oleh sifat-sifat/karakteristik kepribadian yang dimiliki. Orang yang memiliki karakter tempramen sangat tepat untuk memimpin organisasi yang bergerak dibidang pengamanan atau bidang sejenis yang membutuhkan ketegasan dalam bersikap, bersuara, dan berbuat. Orang yang berkarakter lemah lembut sangat tepat untuk organisasi keagamaan dengan massa/anggota yang mayoritas tidak menyukai kekerasan.

### 3. Teori Perilaku

Teori ini bertolak dari pemikiran bahwa kepemimpinan untuk mengefektifkan organisasi, tergantung pada perilaku atau gaya bersikap atau gaya bertindak seorang pemimpin. Keberhasilan seorang pemimpin dalam mengefektifkan organisasi sangat bergantung dari perilakunya dalam melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinannya di dalam strategi kepemimpinannya. Pemimpin yang berperilaku otoriter, mungkin tepat apabila diterapkan pada saat revolusi atau pada saat kondisi genting. Perilaku pemimpin yang membimbing kebabakan, mungkin tepat diterapkan pada organisasi yang mayoritas anggota-anggotanya berpendidikan rendah. Perilaku pemimpin yang demokratis mungkin tepat diterapkan pada organisasi yang anggotanya berpendidikan tinggi, dan sebagainya.

### 4. Teori situasional

Menurut teori situasional seorang pemimpin akan memperhatikan factor-faktor situasional yang terdapat didalam organisasi. Karna factor-faktor situasi tersebut tidak selalu tetap, maka diperlukan kemampuan dari pemimpin untuk mengadaptasi kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi. Semakin sulit untuk suatu situasi dihadapi, semakin sulit juga pemimpin itu membawa atau memimpin organisasinya. Pemimpin yang berada pada situasi yang stabil, belum tentu dapat menjadi pemimpin pada saat situasi krisis atau situasi yang tidak menentu.



### 2.1.3 Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan berhubungan dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok/organisasi dimana fungsi kepemimpinan harus diwujudkan dalam interaksi antar individu.

Menurut Siagian dalam Burso (2018:232-234), fungsi kepemimpinan mencakup beberapa tugas kewajiban dan dalam rangka kepemimpinan menjalankan pemerintahan yang diantaranya :

1. Pemimpin sebagai Penentu Arah
2. Pimpinan sebagai Wakil dan Juru Bicara Organisasi
3. Pimpinan sebagai Komunikator yang Efektif.
4. Pimpinan sebagai Mediator
5. Peranan Pimpinan Selaku Integrator

Berdasarkan lima fungsi kepemimpinan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pemimpin sebagai Penentu Arah

Pemimpin merupakan orang yang memberikan arahan, ke mana organisasi akan dibawa. Arah organisasi biasanya diwujudkan dalam bentuk visi, misi, dan tujuan organisasi. Pemimpin mampu mengarahkan strategi dan taktik keputusan organisasi yang hendak ditempuh menuju tujuan sehingga mengoptimalkan pemanfaatan dari segala sarana dan prasarana yang tersedia. Pengambilan keputusan ialah kewajiban seorang pemimpin dalam organisasi ialah mengambil keputusan dalam rangka menjalankan kekuasaan atau dalam rangka memecahkan masalah-masalah dalam organisasinya. Salah satu kemampuan pemimpin ialah kemampuan berani mengambil keputusan.

2. Pimpinan sebagai Wakil dan Juru Bicara Organisasi

Pimpinan merupakan penjelmaan suatu organisasi. Melihat pimpinan suatu organisasi langsung dapat melihat organisasi yang dipimpinnya. Setiap organisasi diundang oleh lembaga lain, siapa pun yang mendatanginya undangan tersebut akan mengatasnamakan pimpinan organisasi itu. Jadi, meskipun sifatnya mewakili pimpinan, tetapi selalu atas nama pimpinan.

Pemimpin puncak organisasi yang menjadi wakil dan juru bicara resmi yang mampu mencapai tujuannya tanpa memelihara hubungan yang baik dengan berbagai pihak diluar organisasi yang bersangkutan sendiri.

### 3. Pimpinan sebagai Komunikator yang Efektif.

Pimpinan suatu organisasi akan selalu menjadi juru bicara organisasi. Ia akan selalu melakukan persuasi kepada siapa pun. Dalam menggalang kerja sama, pimpinanlah yang akan berusaha melakukan komunikasi secara intensif, dan akan selalu berusaha melakukan tindak lanjut atas kerja sama yang dirintis. Adanya interaksi pesan yang terjadi antara atasan dan bawahan, antara sesama pejabat pimpinan, dan antara sesama petugas pelaksana kegiatan operasional dengan serasi berkat terjadinya komunikasi yang efektif, sehingga dimungkinkan terjadi umpan balik yang bermanfaat bagi organisasi.

### 4. Pimpinan sebagai Mediator

Pimpinan merupakan mediaotor antara keinginan organisasi dengan keinginan karyawan. Dengan adanya kepemimpinan yang bijak, maka peran pimpinan sebagai jembatan akan berjalan dengan baik. Pimpinan adalah pihak yang menerjemahkan seluruh visi dan misi perusahaan.

Fungsi pimpinan sebagai mediator difokuskan pada penyelesaian situasi konflik yang mungkin timbul dalam satu organisasi, tanpa mengurangi pentingnya situasi konflik yang mungkin timbul dalam hubungan keluar harus dihadapi dan diatasi oleh pimpinan.

### 5. Peranan Pimpinan Selaku Integrator

Pimpinan berperan sebagai pengintegrasikan seluruh kegiatan yang akan dilaksanakan oleh suatu organisasi. Dengan adanya pimpinan yang mampu mengintegrasikan seluruh kegiatan, maka berapa pun banyaknya kegiatan yang dilakukan oleh seluruh bagian, seluruhnya akan tertuju pada satu tujuan, yaitu tercapainya visi organisasi.

Pimpinan selaku intergrator haruslah meletakkan sikap yang objektif dan netral sebagai pimpinan. Untuk mencapai keberhasilan satu kelompok organisasi secara utuh dan bukan terkotak-kotak, peranan intergrator diutamakan di mana

menghasilkan keberhasilan yang tidak merugikan kecenderungan bagi kelompok-kelompok tertentu.

#### **2.1.4 Indikator Kepemimpinan**

Menjadi seorang pemimpin memang ada beberapa indikator yang harus dipenuhi. Hal ini karena diharapkan dengan terpenuhinya beberapa indikator tersebut dapat membuat kelancaran dalam proses kepemimpinan.

Menurut Scherer-horn dalam Edison dkk (2017:109) menyatakan bahwa indikator kepemimpinan sebagai berikut:

1. Memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasikan dengan baik
2. Kepedulian kepada anggota dan lingkungan
3. Merangsang anggota
4. Menjaga kekompakan tim
5. Menghargai perbedaan dan

## **2.2 Kinerja Pegawai**

### **2.2.1. Pengertian Kinerja Pegawai**

Setiap kelompok atau organisasi baik jasa maupun industri, mengingatkan agar organisasi dapat terus bersaing. Hal ini tentu saja didorong oleh peningkatan kinerja seluruh pegawai. Dimana terdapat peningkatan secara kuantitas maupun kualitas dari hasil yang maksimal yang telah dilakukan oleh pegawai terhadap pekerjaan sesuai *job description* yang telah ditentukan oleh organisasi. Menurut Emron Edison dkk (2016:188) mengatakan bahwa hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Fahmi dalam Widiastuti (2017:283) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Dharma dalam Lina (2014) mengatakan bahwa kinerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan dan diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang.

### 2.2.2. Dimensi Kinerja Pegawai

Menurut Dharma dalam Widiastuti (2017:283) mengatakan bahwa dimensi kinerja pegawai yaitu:

1. Kuantitas merupakan jumlah keluaran atau output yang harus dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Kualitas merupakan mutu output yang harus dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
3. Ketepatan waktu merupakan kesesuaian waktu yang dihasilkan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan yang direncanakan.

### 2.2.3. Faktor Pencapaian Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara dalam Bahrum dkk (2015:137) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai adalah:

#### 1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Pimpinan dan pegawai harus memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya yang terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

#### 2. Faktor motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap yang dimiliki pemimpin dan pegawai terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka akan menunjukkan nilai positif dan negatif terhadap situasi kerjanya, dan semua itu bisa memperlihatkan bagaimana tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki pimpinan dan pegawai.

Untuk melaksanakan ketentuan pasal 78 undang-undang no 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil Negara Presiden Jokowi Widodo pada 26 April 2019 telah menandatangani peraturan Pemerintah (PP) no 30 tahun 2019 tentang penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil atau dikenal sekarang dengan ASN. Dalam peraturan pemerintah (PP) no 30 tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil bertujuan untuk menjamin Objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada

system prestasi dan system karir. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS.

Pasal 4 Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) berbunyi “Penilaian Kinerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip a. objektif; b. terukur; c. akuntabel; d. partisipatif; dan e. transparan,”

Dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Perencanaan Kinerja terdiri atas penyusunan dan penetapan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dengan memperhatikan Perilaku Kerja.

Proses penyusunan SKP yang dimaksud dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), dilakukan dengan memperhatikan: a. perencanaan strategis Instansi Pemerintah; b. perjanjian kinerja; c. organisasi dan tata kerja; d. uraian jabatan; dan/atau e. SKP atasan langsung.

Menurut Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) ini, penilaian Kinerja PNS dinyatakan dengan angka dan sebutan atau predikat sebagai berikut:

1. Sangat Baik, apabila PNS memiliki: 1) nilai dengan angka 110 (seratus sepuluh) – 120 (seratus dua puluh); dan 2) menciptakan ide baru dan/atau cara baru dalam peningkatan kinerja yang memberi manfaat bagi organisasi atau negara;
2. Baik, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 90 (sembilan puluh) – angka 120 (seratus dua puluh); c. Cukup, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 70 (tujuh puluh) <- angka 90 (sembilan puluh);
3. Kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 50 (lima puluh) – angka 70 (tujuh puluh); dan

4. Sangat Kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka  $< 50$  (lima puluh).

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) juga menyebutkan, distribusi PNS yang mendapatkan predikat penilaian kinerja sebagaimana dimaksud dengan ketentuan:

- a. paling tinggi 20% (dua puluh persen) dari total populasi pegawai dalam satu unit kerja berada pada klasifikasi status kinerja “di atas ekspektasi”;
- b. paling rendah 60% (enam puluh persen) dan paling tinggi 70% (tujuh puluh persen) dari total populasi pegawai dalam satu unit kerja berada pada klasifikasi status kinerja “sesuai ekspektasi”; dan
- c. paling tinggi 20% (dua puluh persen) dari total populasi pegawai dalam satu unit kerja PNS berada pada klasifikasi status kinerja “di bawah ekspektasi”.

“Penilaian Kinerja PNS dilakukan pada setiap akhir bulan Desember pada tahun berjalan dan paling lama akhir bulan Januari tahun berikutnya,” bunyi Pasal 42 Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)

#### **2.2.4. Indikator Kinerja**

Menurut Emron Edison dkk (2017) berpendapat bahwa indikator kinerja sebagai berikut:

1. Target
2. Kualitas
3. Waktu penyelesaian
4. Taat asas

Dari indikator kinerja diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.

2. Kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan.
3. Waktu penyelesaian . penyelesaian yang tepat waktu dan /atau penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.
4. Taat asas. Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

### 2.3. Penelitian Terdahulu

| No | Peneliti dan Metode Penelitian                       | Judul   | Hasil Penelitian   |
|----|--|---|--|
| 1  | Ika Widiastuti (2017)                                | Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung | Penelitian ini menunjukkan bahwa antara kepemimpinan dan kinerja pegawai mempunyai hubungan yang sangat kuat dan mempunyai arah hubungan yang sangat positif . |
| 2  | SyazhashaPutra Bahrum, Inggrid Wahyuni Sinaga (2017) | Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai               | Kepemimpinan dan Motivasi berdampak besar terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 46 % dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain                                |

|   |                          |   |  |
|---|--------------------------|---|--|
| 3 | Ade Novika Marbun (2015) | Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Labuhan Utara | Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa analisis data dengan metode persamaan regresi sederhana menunjukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Labuhan Batu Utara |
|---|--------------------------|---|--|

#### 2.4. Kerangka Berpikir

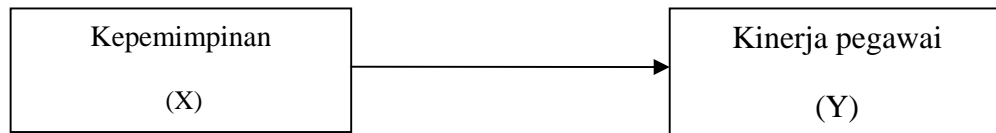
Kepemimpinan yang baik akan membangkitkan semangat kerja pegawai sehingga dapat mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik. Disamping itu kinerja pegawai akan lebih efektif dalam bekerja jika seorang pemimpin mampu memotivasi, mengarahkan dan memberi semangat bagi para pegawainya.

Dengan kepemimpinan yang baik akan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai. Tampak jelas bahwa pemimpin memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian secara teoritis terdapat pengaruh yang positif antara kepemimpinan dan kinerja pegawai. Pengaruh secara teoritis kedua variabel diatas merupakan kerangka berpikir ilmiah dalam penelitian ini.



Adapun model kerangka berpikirnya yang digambarkan sebagai berikut:

### 2.1 Gambar kerangka berpikir



### 2.5. Rumusan Hipotesis

Hipotesis yang diajukan sehubungan dengan masalah yang dihadapi perusahaan adalah “Kepemimpinan berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara”.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif, menggunakan metode statistic deskriptif dan statistic parametrik:

1. Statistik deskriptif adalah yang menggunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.
2. Statistik parametrik digunakan untuk mengujin parameter populasi melalui statistik, atau menguji ukuran populasi melalui data sampel.

#### **3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober sampai dengan Maret 2020. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara.

#### **3.3 Populasi dan Sampel dan Teknik Sampling Peneliti**

##### **3.3.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2016:115) “populasi adalah wilayah regenerasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada kantor Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara yang berjumlah 35 orang.

##### **3.3.2 Sampel**

Menurut Sugiono (2016:116), sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

##### **3.3.3 Metode Pengambilan Sampel**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode pengambilan sampel “Sampling Jenuh”. Menurut Sugiono (2016:122) sampling jenuh adalah teknik penentuan sanpel bila semua

anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pada penelitian ini semua populasi dijadikan sebagai responden, yaitu jumlah pegawai sebanyak 35 orang yang bekerja pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara.

### **3.4 Metode Pengumpulan Data**

Untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini, maka penulis menggunakan beberapa metode, yaitu:

#### **1. Observasi**

Observasi yaitu dengan cara meninjau langsung ke kantor Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara untuk memperoleh data yang sebenarnya.

#### **2. Wawancara**

Wawancara yaitu mengadakan komunikasi (tanya/jawab) langsung dengan pimpinan, serta bagian umum yang dapat memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memperoleh bmasukan yang berhubungan dengan bidang yang diteliti sebagai bahan penelitian skripsi ini.

#### **3. Kuesioner**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variable yang akan diukur dan tahu apa yang bias diharapkan dari responden. Peneliti menggunakan teknik ini untuk mendapatkan data tentang kepemimpinan dan kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara.

### **3.5 Skala Pengukuran**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan anket langsung dan tertutup dengan skala berbentuk skala likert.

Menurut Sugiono (2016:132) skala likert yang digunakan untuk mengukuir sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sebelum menyusun anket terlebih dahulu dibuat konsep alat ukur yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Konsep akatb ukur ini berupa kisi-kisi anket. Kisi-kisi anket kemudian dijabarkan kedalam variable dan indikator, selanjutnya dijadikan landasan dan pedoman dalam menyusun item-item pertanyaan atau pernyataan sebagai instrument penelitian.

**Tabel 3.1**  
**Skala Likert**

| Pilihan Jawaban           | Skor |
|---------------------------|------|
| Sangat Setuju (SS)        | 5    |
| Setuju (S)                | 4    |
| Kurang Setuju (KS)        | 3    |
| Tidak Setuju (TS)         | 2    |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1    |

### 3.6 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel independen (X) adalah variabel yang nilainya tidak tergantung dengan variabel lain. Adapun yang menjadi variabel independen atau variabel bebas dari penelitian ini adalah kepemimpinan (X).kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur didalam kelompok ataun organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang di inginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal.

Variabel dependen (Y) adalah variabel yang dipengaruhi dan nilainya tergantung pada variabel lain. Adapun yang menjadi variabel dependen atau terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai.

Dalam hal ini yang menjadi instrumen penelitian dapat kita lihat dalam tabel berikut ini :

**Tabel 3.2**  
**Defenisi Variabel Operasional**

| Variabel     | Defenisi   | Indikator   | Skala  |
|--------------|--|---|--------|
| Kepemimpinan | Kepemimpinan adalah proses menginspirasi orang lain untuk bekerja keras guna menyelesaikan | 1. Memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasik | Likert |

|             |  |  |        |
|-------------|--|--|--------|
| (X)         | <p>tugas-tugas penting.<br/>Schermen-horn dalam Edison dkk (2016:109)</p>  | <p>an dengan baik</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Kepedulian kepada anggota dan lingkungan</li> <li>3. Merangsang anggota</li> <li>4. Menjaga kekompakan tim</li> <li>5. Menghargai perbedaan</li> </ol> |        |
| Kinerja (Y) | <p>Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah di tetapkan sebelumnya.<br/>Emron Edison dkk (2016:188)</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Target</li> <li>2. Kualitas</li> <li>3. Waktu penyelesaian</li> <li>4. Taat asas</li> </ol>  | Likert |

*Sumber : Diolah oleh peneliti (2019)*

### 3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya. Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda.

#### 3.7.1 Uji Validitas

Berikut ini akan ditampilkan criteria pengujian dan prosedur SPSS dalam menguji validitas instrument penelitian:

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , (uji dua sisi dengan sig. 0,05) atau jika nilai sig.(two-tailed) 0,05, maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi secara signifikan terhadap skor total maka pernyataan dikatakan valid.
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  (uji dua sisi dengan sig.0,05) atau nilai sig.(two-tailed) 0.05, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

#### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (*reliable*). Suatu kuisisioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyaaan adalah konsisten atau stabil dari waku kewaktu. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS .Butir reliabilitasnya dengan kriteria *Cronbach Alpha* ( ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

### 3.8 Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu diadakan pengujian-pengujian terhadap gejala penyimpangan asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat pengujian yang harus dilakukan yaitu uji normalitas, uji heterokedasitas dan uji multikoliniearitas. Cara yang digunakan untuk menguji gejala penyimpangan asumsi klasik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik mempunyai distribusi yang normal atau mendekati normal.

Pengujian normalitas dilakukan dengan cara:

1. Melihat *Normal Probability Plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Data sesungguhnya diplotkan sedangkan distribusi normal akan membentuk garis diagonal. Apabila data distribusi normal maka plot data akan mengikuti garis diagonal.
2. Uji *Kolmogrov-Smirnov*, selain dengan melihat grafik, normalitas data juga dengan melihat uji statistic yaitu dalam penelitian ini dengan uji statistic non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* pada  $\alpha$  sebesar 5% jika nilai signifikansi dari pengujian *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0,05 berarti data normal.
3. Kriteria Uji Normalitas
  - a. Apabila  $p\text{-value (Pv)} < (0,05)$  artinya data tidak berdistribusi normal.
  - b. Apabila  $p\text{-value (Pv)} > (0,05)$  artinya data berdistribusi normal.

### 3.8.2 Uji Heterokedasitas

Uji heterokedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut heterokedasitas.

Dikenal beberapa pengujian seperti Uji Spearman's Rho, Uji Gletser, Uji Park, dan melihat pola grafikregresi.

Kriteria pengujian dengan Spearman's Rho:

1. Jika signifikan korelasi kurang dari 0,05 maka pada regresi rterdapat masalah heteroskedastitas.
2. Dan sebaliknya jika sig.value  $\geq 0.05$  maka tidak terdapat masalah heteroskedastitas.

### 3.9 Metode Analisis Data Sederhana

Metode analisis data sederhana dilakukan untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh variabel bebas kinerja (X), terhadap variabel terikat kepemimpinan (Y) di dalam menganalisis data ini, penulis menggunakan bantuan aplikasi *software SPSS for windows*. Adapun persamaan regresinya yang dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + bx + e$$

Dimana:

|   |                     |
|---|---------------------|
| Y | = Kinerja           |
| a | = Konstanta         |
| b | = Koefisien regresi |
| X | = Kepemimpinan      |
| e | = Standart error    |

#### 3.9.1 Uji Hipotesis (t)

Uji t digunakan untuk membuktikan hipotesis awal tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara, dengan criteria pengujian yang digunakan adalah sebagai berikut:

##### a. $H_0 : b_0 = 0$

$H_0$  diterima atau  $H_1$  ditolak, jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% atau  $\alpha = 0.05$ .

Artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (kinerja) terhadap variabel terikat (kepemimpinan).

##### b. $H_1 : b_0 \neq 0$

$H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima, jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% atau  $\alpha = 0,05$ .

Artinya secara parsial terhadap pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (kinerja) terhadap variabel terikat (kepemimpinan).



### **3.9.2 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Uji koefisien determinan ( $R^2$ ) untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas (kinerja) untuk menjelaskan variasi dalam variabel terikat (kepemimpinan).