

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA DUMAI

Oleh : Yuliana Safitri

yulianasafitrisafitri@gmail.com

Pembimbing : Adianto

Jurusan Ilmu Administrasi - Program Studi Administrasi Publik

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5 Simpang Baru Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

Abstract

This research was carried out at the Dumai City Environmental Agency. With the aim of measuring the influence of leadership and management of human resources on performance in the Department of Environment of Dumai City. The sample in this study were all employees of the Department of Environment of Dumai City, amounting to 64 people taken using the census method. Data is taken from the questionnaire on the object under study and other reports. Processing data in this study uses a multiple linear regression analysis test with the SPSS program. Based on the results of statistical tests, several conclusions can be drawn, namely that leadership in the Department of Environment of Dumai City is quite good with an average score of 207 which is in the range of 168-219 with a fairly good category, human resource management in the Dumai City Environmental Service relatively good with an average score of 208 which is in the scale range 168-219 with a fairly good category and the performance in the Department of Environment of Dumai City is quite good with an average score of 209 located in the scale range 168-219 with the category pretty good. Leadership and management of human resources have a significant effect on the performance of the Department of Environment in Dumai City with the degree of closeness of the relationship in the very strong category. Based on the test results simultaneously, $F_{count} (329,074) > F_{table} (3,15)$ with Sig. (0,000) < 0.05 . The meaning is that the independent variables (leadership and management of human resources) together have a significant effect on the dependent variable (performance). Then H_0 is rejected and H_a is accepted. Based on the partial test results, the most influential variable on performance is the leadership variable with $t_{count} (8.121) > t_{table} (1,999)$ with Sig. 0,000 $< 0,05$. This means that leadership variables have a significant effect on performance.

Keywords: Leadership, Management of Human Resources, Performance

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam kehidupan organisasi, dimana terjadi interaksi kerjasama antar dua orang atau lebih dalam mencapai tujuan. Menurut (Hasibuan, 2001) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai kinerja pegawai dan pemimpin mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat dan sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada, maka para pegawai pun akan dapat bekerja dengan nyaman dan semangat yang tinggi. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin, memotivasi karyawan dan selalu memperhatikan karyawan dalam bekerja.

Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Bonaparte, 2017) yang membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kepemimpinan merupakan suatu upaya untuk mempengaruhi orang banyak untuk mencapai tujuan instansi diharapkan dapat menimbulkan perubahan positif berupa kekuatan dinamis yang dapat mengkoordinasikan institusi dalam rangka mencapai tujuan jika diterapkan sesuai dengan koridor yang telah di tetapkan kedua belah pihak sesuai dengan jabatan yang dimiliki.

Siklus aktivitas organisasi pada dasarnya bergantung pada asset terpenting mereka yakni ketersediaan dan pengelolaan sumber daya manusianya. Manusalah yang dapat menggerakkan suatu organisasi dengan menghubungkan segenap tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan berupaya demi keberlangsungan kehidupan organisasi tersebut.

Salah satu instansi yang perlu memiliki kepemimpinan dan pengelolaan sumber daya manusia yang baik guna meningkatkan kinerja yaitu Dinas Lingkungan Hidup. Dinas Lingkungan Hidup memiliki tupoksi yang pengimplementasian tugasnya harus dilakukan oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan sesuai dengan bidangnya. Dalam arti sesuai dengan kemampuan yang dimiliki masing-masing pegawai. Karena kesesuaian penempatan pegawai dengan bidangnya sangat berpengaruh terhadap kinerja dinas tersebut. Hal ini juga harus berpedoman pada prinsip penempatan orang yang tepat di tempat yang tepat (*the right man on the right place*). Berdasarkan data yang dimiliki, dalam hal penempatan pegawai masih ada yang belum sesuai dengan tingkat pendidikan, disiplin ilmu (keahlian) yang dimiliki pegawai dibandingkan dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban. Dalam artian kemampuan dari lulusan yang dimiliki oleh pegawai tidak sesuai dengan jabatan yang diduduki. Sehingga hal itu dapat menyebabkan kemampuan kerja yang dimiliki pegawai tidak sesuai dengan bidang ilmunya. Hal ini akan berdampak pada hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai di Dinas Lingkungan Hidup. Oleh karena itu diharapkan kepada pemimpin agar menempatkan pegawai pada suatu bidang tugas atau pekerjaan tertentu memperhatikan kesesuaian keterampilan, dan kesesuaian sikap yang dimiliki oleh pegawai tersebut.

Setiap organisasi baik yang berorientasi di dalam bisnis maupun yang berorientasi sosial dituntut untuk memberikan kinerja pegawai yang tinggi untuk pengembangan organisasinya. Untuk memperoleh kinerja pegawai yang tinggi maka sebuah organisasi harus memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, dengan tujuan untuk dapat bersaing dan mampu mempertahankan organisasinya melewati

perubahan yang ada. Salah satu strategi yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk menghadapi tantangan ini maka diperlukan karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian serta pengalaman dalam bidang pekerjaannya (Endang A. Kartodikromo & Irvan Trang, 2012). Oleh karena itu, dibutuhkanlah sumber daya manusia yang berkompeten dengan melakukan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat. Tujuan dari pengelolaan sumber daya manusia adalah untuk mengembangkan kemampuan, pengetahuan, dan memotivasi karyawan, sehingga mereka dapat berperilaku yang sesuai dengan perannya dalam pelaksanaan strategi organisasi (Bowen dan Ostroff dalam (Adhinugroho, 2015).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Desi, 2016) yang membuktikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana dalam penelitiannya mengatakan bahwa apabila sumber daya manusia dikelola dengan baik maka akan berdampak baik terhadap kinerja pegawainya begitu juga sebaliknya.

Berdasarkan data hasil pencapaian sasaran kinerja dinas Lingkungan Hidup, dapat diketahui bahwa sasaran kinerja Dinas Lingkungan Hidup Kota Dumai dalam meningkatkan infrastruktur kota yang hijau, humanis dan merata belum sepenuhnya optimal hal ini dikarenakan masih ada target kinerja yang belum tercapai.

Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi. Maka dari itu, tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi yang jelas terutama terletak pada organisasi di satu sisi dan tergantung pada kepemimpinan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ***“Pengaruh Kepemimpinan dan Pengelolaan Sumber***

Daya Manusia Terhadap Kinerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Dumai”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana kepemimpinan Dinas Lingkungan Hidup Kota Dumai?
2. Bagaimana pengelolaan sumber daya manusia Dinas Lingkungan Hidup Kota Dumai?
3. Bagaimana kinerja Dinas Lingkungan Hidup Kota Dumai?
4. Apakah kepemimpinan dan pengelolaan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja Dinas Lingkungan Hidup Kota Dumai?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Dumai
2. Untuk mengetahui bagaimana pengelolaan sumber daya manusia di Dinas Lingkungan Hidup Kota Dumai
3. Untuk mengetahui bagaimana kinerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Dumai
4. Untuk mengukur dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan pengelolaan sumber daya manusia terhadap Kinerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Dumai

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Organisasi

Menurut (Stephen & Timothy, 2015:2) Organisasi (*organization*) adalah suatu unit sosial yang dikoordinasikan secara sadar, terdiri atas dua atau lebih orang-orang, yang berfungsi dalam suatu basis yang kontinu untuk mencapai suatu tujuan bersama atau serangkaian tujuan. Pengertian ini sependapat dengan Greenberg & Baron dalam (Wibowo, 2014:1), yang mendefinisikan organisasi adalah sistem sosial yang terstruktur terdiri

dari kelompok dan individu bekerja bersama untuk mencapai beberapa sasaran yang disepakati.

Nawawi dalam (Nasution, 2016:25), menyatakan pendapatnya tentang pengertian organisasi dari dua segi yaitu pengertian organisasi secara statis dan dinamis, yaitu:

1. Pengertian statis : organisasi adalah wadah berhimpun sejumlah manusia karena memiliki kepentingan yang sama. Statis dalam arti bahwa setiap organisasi memiliki struktur yang cenderung tidak berubah-ubah disamping itu posisi, status dan jabatan juga cenderung permanen.
2. Pengertian dinamis : proses kerja sama sejumlah manusia (dua orang atau lebih) untuk mencapai tujuan bersama. Dinamis dalam arti bahwa kerjasama berlangsung secara berkelanjutan atau proses yang selalu mungkin menjadi lebih efektif dan efisien, sebaliknya juga semakin kurang efektif atau kurang efisien.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa organisasi adalah suatu wadah terstruktur dan terikat dalam melakukan sebuah proses yang terdiri dari sekelompok manusia yang saling berinteraksi, dan bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.

2.2 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan diperlukan oleh lembaga atau instansi dalam upaya pencapaian tujuan suatu organisasi. Bawahan dituntut untuk dapat mengikuti arahan dari pimpinannya karena merekalah yang dianggap mampu menjadi *influence* bagi bawahan untuk dapat memiliki tujuan yang sama dengan organisasi. Jika tujuan yang dituju tidaklah sama maka akan sulit bagi suatu organisasi menjalankan proses pencapaiannya.

Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kecakapan tertentu yang dapat mempengaruhi para pengikutnya untuk melakukan kerja sama kearah pencapaian

tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Stephen dan Mary dalam (Oktavia, 2014) menyampaikan bahwa kepemimpinan adalah apa yang pemimpin lakukan. Itu adalah proses memimpin kelompok dan mempengaruhinya untuk mencapai tujuan.

Berikut beberapa komponen dalam kepemimpinan, yaitu:

1. Adanya pemimpin dan orang lain yang dipimpin.
2. Adanya upaya dan proses mempengaruhi dari pemimpin kepada orang melalui berbagai kekuatan,adanya tujuan akhir yang ingin dicapai bersama dengan adanya kepemimpinan itu.
3. Kepemimpinan bisa timbul dalam suatu organisasi atau tanpa adanya organisasi tertentu.
4. Pemimpin dapat diangkat secara formal atau dipilih oleh pengikutnya.
5. Kepemimpinan berada dalam situasi tertentu baik situasi pengikut maupun lingkungan eksternal.

Secara operasional, terdapat lima fungsi kepemimpinan, yaitu:

1. Fungsi Intruksi (satu arah)
2. Fungsi Konsultasi (dua arah)
3. Fungsi Partisipatif (berusaha mengaktifkan orang yang dipimpinnya)
4. Fungsi Delegatif (memberikan pelimpahan wewenang)
5. Fungsi Pengendalian (mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah)

Seorang pemimpin dalam mengimplementasikan kepemimpinannya harus mampu secara dewasa melaksanakan kedewasaan terhadap instansi atau organisasinya, kepemimpinan dibagi kedalam indikator sebagai berikut: (Rivai, 2013)

1. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik.
2. Kemampuan yang efektivitas
3. Kepemimpinan yang partisipatif.
4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu.

5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang

Indikator kepemimpinan menurut Tjutju dan Suwatno (2009:169):

1. Keterbukaan menerima ide
2. Berani menghadapi tantangan
3. Inovatif untuk membangun inovasi
4. Mengembangkan dan memotivasi pegawai
5. Ketegasan

2.3 Pengertian Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Pengelolaan SDM berkisar pada upaya mengelola unsur manusia dengan segala potensi yang dimilikinya seefektif mungkin sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas (*satisfied*) dan memuaskan (*satisfactory*) bagi organisasi. SDM merupakan bagian dari manajemen yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Perhatian ini mencakup fungsi manajerial, fungsi operasional, dan peran serta kedudukan sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi secara terpadu.

Jadi lingkup manajemen SDM mencakup kegiatan-kegiatan seperti keterangan yang terurai di atas. Keterlibatan pekerja dalam kegiatan-kegiatan seperti itu dirasakan sangat penting. Para manajer harus berusaha mengintegrasikan kepentingan dari para pekerja dengan kepentingan organisasi secara keseluruhan.

Ada tiga prinsip dalam pengelolaan sumber daya manusia yaitu:

- a. Orientasi pada pelayanan, dengan berupaya memenuhi kebutuhan dan keinginan sumber daya manusia di mana kecenderungannya SDM yang puas akan selalu berusaha memenuhi kebutuhan dan keinginan para konsumennya.
- b. Membangun kesempatan terhadap sumber daya manusia untuk berperan aktif dalam perusahaan, dengan tujuan untuk menciptakan semangat kerja dan memotivasi SDM agar mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

- c. Mampu menemukan jiwa interpreneur sumber daya manusia perusahaan.

Menurut Hasibuan (2000:82) adapun indikator pengelolaan sumber daya manusia adalah:

1. Prestasi kerja
2. Tingkat Kerjasama
3. Kedisiplinan
4. Tingkat Upah Insentif
5. Tingkat kerusakan produksi, alat, dan mesin-mesin.

2.4 Pengertian Kinerja Organisasi

Robbins dalam (Sinambela, 2017:480) mengemukakan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja seseorang sangatlah penting, sebab dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

Prawirosentono dalam (Sinambela, 2017:481) mengartikan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Ini menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kinerja yang dicapai seseorang akan memberikan kontribusi terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Hasil kinerja seseorang dalam sebuah organisasi sangat penting diperlukan sebagai informasi sejauh mana kualitas dan kuantitas output kerja yang dihasilkan seseorang tersebut.

Terkait dengan konsep kinerja Rummler dan Brache dalam (Taidy, 2013) mengemukakan ada tiga level kinerja, yaitu:

- a. Kinerja organisasi; merupakan pencapaian hasil pada level atau unit

analisis organisasi. Kinerja pada level organisasi ini terkait dengan tujuan organisasi, rancangan organisasi, dan manajemen organisasi.

- b. Kinerja proses; merupakan kinerja pada proses tahapan dalam menghasilkan produk atau pelayanan. Kinerja pada level proses ini dipengaruhi oleh tujuan proses, rancangan proses, dan manajemen proses.
- c. Kinerja individu / pekerjaan; merupakan pencapaian atau efektivitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu.

Menurut Chaizi Nasucha dalam (Sinambela, 2016:107) kinerja organisasi merupakan sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang telah ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenan melalui usaha-usaha yang sistemik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus mencapai kebutuhan secara efektif.

Menurut (Pasolong, 2010:375), tercapainya tujuan organisasi tidak bisa terlepas dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang dijalankan oleh pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Kinerja organisasi pada dasarnya merupakan tanggung jawab setiap individu yang bekerja dalam organisasi. Apabila dalam organisasi setiap individu bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat dan memberikan kontribusi terbaik mereka terhadap organisasi maka kinerja organisasi secara keseluruhan akan baik. Dengan demikian, kinerja organisasi merupakan cermin dari kinerja individu.

Pengukuran kinerja baik individu maupun organisasi merupakan suatu cara untuk mengetahui atau menilai sejauh mana tujuan, sasaran dan program dari suatu organisasi bisa tercapai. Pengukuran kinerja juga dapat digunakan sebagai

bahan pertimbangan dalam membuat keputusan untuk perbaikan kinerja dimasa mendatang. Kinerja dapat diukur dengan melihat indikatornya. Indikator kinerja merupakan sarana atau alat (*means*) untuk mengukur hasil suatu aktivitas, kegiatan, atau proses dan bukan hasil atau tujuan itu sendiri (*ends*).

Menurut Gomes dalam (Nuraini:2013) penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) kepada organisasi tempat mereka bekerja. Model penilaian kinerja meliputi indikator sebagai berikut:

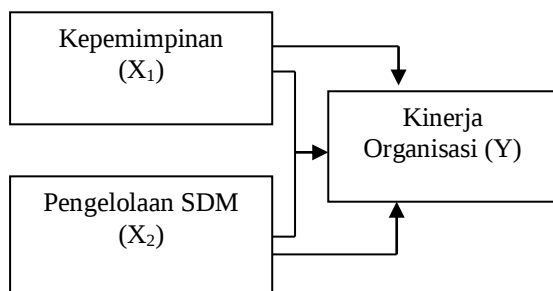
1. Kualitas kerja adalah akurasi, ketelitian, dan bisa diterima atas pekerjaan yang dilakukan
2. Produktivitas adalah kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu.
3. Pengetahuan pekerjaan adalah keterampilan dan informasi praktis/teknis yang digunakan pada pekerjaan
4. Bisa diandalkan atas penyelesaian dan tindak lanjut tugas
5. Kehadiran adalah sejauh mana karyawan tepat waktu, mengamati periode istirahat/makan yang ditentukan dan catatan kehadiran secara keseluruhan
6. Kemandirian adalah sejauh mana pekerjaan dilakukan tanpa pengawasan.

Menurut Rivai (2009:464), terdapat beberapa indikator untuk menilai kinerja sebuah organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. Orientasi pada hasil kualitas kerja
2. Usaha untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan
3. Siap kerjasama
4. Rasa kebersamaan dan pengabdian terhadap instansi
5. Loyalitas

2.4 Kerangka Berpikir

Dari tinjauan pustaka dan beberapa teori serta pemahaman terhadap penelitian maka berikut ini dibentuk kerangka pemikiran:



2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan kesimpulan awal yang didasarkan pada landasan teori yang relevan sehingga membutuhkan pengujian yang masih harus diuji kebenarannya.

H1 : Diduga terdapat pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja

H2 : Diduga terdapat pengaruh pengelolaan sumber daya manusia secara parsial terhadap kinerja

H3 : Diduga terdapat pengaruh kepemimpinan dan pengelolaan sumber daya manusia secara bersama-sama terhadap kinerja

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian kuantitatif dengan metode survei. Metode survei merupakan metode dalam sebuah penelitian yang informasinya di kumpulkan dari beberapa sampel. Alasan peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif adalah untuk memudahkan peneliti dalam menjawab rumusan masalah dari penelitian ini dengan menggunakan angka dan program statistik.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Dumai. Alasan peneliti memilih lokasi ini karena Dinas Lingkungan Hidup Kota Dumai memiliki peran, tugas dan fungsi yang strategis. Terutama dalam menciptakan lingkungan hidup yang bersih dan nyaman, sehingga persoalan terkait kinerja Dinas tersebut (baik secara organisasional maupun individual pegawai) harus dikawal terus

menerus, termasuk dalam konteks penelitian dari kalangan akademis.

3.3 Populasi dan Sampel

Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 64 orang yang terdiri dari 43 PNS dan 21 Honorer. Pengambilan sampel menggunakan metode sensus (sampling jenuh) yang merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel sensus ini digunakan apabila populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampel diambil secara keseluruhan. Jadi jumlah sampel yaitu 64 orang.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang di dapat melalui penyebaran kuesioner. Data sekunder yang di dapat dari Dinas Lingkungan Hidup melalui dokumen-dokumen yang diperlukan dalam penelitian ini.

3.5 Instrumen Penelitian

Hal yang dilakukan pertama yaitu uji validitas yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Selanjutnya uji reliabilitas dimana suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

3.6 Teknik pengumpulan data

Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan penyebaran kuesioner yang menggunakan pernyataan tertutup dimana responden hanya memilih alternatif jawaban yang tersedia pada kuesioner. Kuesioner ini di isi oleh seluruh pegawai yang ada di Dinas Lingkungan Hidup Kota Dumai.

3.7 Skala Pengukuran

Penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert (5:4:3:2:1).

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.

Penelitian ini dilakukan dengan cara memberi skor untuk setiap jawaban atas pertanyaan yang diajukan kepada responden yaitu sangat baik, baik, cukup baik, kurang baik, dan tidak baik.

Untuk melakukan skala penilaian terhadap deskripsi variabel digunakan rumus rentang skala:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Keterangan:

Rs = Rentang Skala

n = Jumlah Sampel

m = Jumlah alternatif jawaban tiap sampel

Perhitungan skala nya yaitu:

$$RS = \frac{64(5-1)}{5}$$

= 51,2 (*dibulatkan menjadi 51*)

Maka didapat rentang skala sebagai berikut:

64 – 115 : Sangat Tidak Baik

116 – 167 : Tidak Baik

168 – 219 : Cukup Baik

220 – 271 : Baik

272 – 323 : Sangat Baik

3.9 Teknik Analisis Data .

Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda yang dilakukan karena ada 2 variabel bebas pada penelitian ini. Uji hipotesis yang terdiri dari uji t untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Selanjutnya uji F untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Dan uji koefisien determinasi yang digunakan untuk mengetahui sumbangan variabel

bebas dalam mempengaruhi variabel terikat.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Variabel Kepemimpinan

Kepemimpinan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Dumai tergolong cukup baik yang dinilai dari tanggapan responden tentang indikator kepemimpinan yaitu keterbukaan menerima ide, berani menghadapi tantangan, inovatif untuk membangun inovasi, mengembangkan dan memotivasi pegawai dan ketanggapan dengan nilai score rata-rata 207 dimana terletak pada rentang skala 168-219 dengan kategori cukup baik.

2. Variabel pengelolaan SDM

Pengelolaan sumber daya manusia di Dinas Lingkungan Hidup Kota Dumai tergolong cukup baik yang dinilai dari tanggapan responden tentang indikator pengelolaan sumber daya manusia yaitu prestasi kerja, tingkat kerjaama, kedisiplinan, tingkat upah intensif dan tingkat kerusakan produksi, alat dan mesin-mesin dengan nilai score rata-rata 208 dimana terletak pada rentang skala 168-219 dengan kategori cukup baik.

3. Variabel Kinerja

Kinerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Dumai tergolong cukup baik yang dinilai dari tanggapan responden tentang indikator kinerja pegawai yaitu orientasi pada hasil kualitas kerja, usaha untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan, siap kerjasama, rasa kebersamaan dan pengabdian terhadap instansi dan loyalitas dengan nilai score rata-rata 209 dimana terletak pada rentang skala 168-219 dengan kategori cukup baik.

Persamaan regresi dari hasil perhitungan statistik didapat sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Artinya :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 1,372

Artinya adalah apabila kepemimpinan dan pengelolaan SDM diasumsikan nol (0) maka kinerja pegawai bernilai 1,372.

2. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 0,488. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan kepemimpinan sebesar 1 (satu) satuan maka nilai kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,488 dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel pengelolaan SDM sebesar 0,434. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan pengelolaan SDM sebesar 1 (satu) satuan maka nilai kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,434 dengan asumsi variabel lain tetap.

Hasil Uji-t untuk penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Hipotesis 1

Berdasarkan hasil uji t, diketahui nilai t tabel untuk $df = 61$ pada $\alpha 5\%/2$ atau $0,05/2 = 0,025$ adalah sebesar 1,999. Nilai t hitung sebesar $8,121 > t$ tabel 1,999 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis “*Diduga terdapat pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja*” dapat diterima.

2. Hipotesis II

Berdasarkan distribusi uji t, diketahui nilai t tabel untuk $df = 61$ pada $\alpha 5\%/2$ atau $0,05/2 = 0,025$ adalah sebesar 1,999. Nilai t hitung sebesar $6,774 > t$ tabel 1,999 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis “*Diduga terdapat pengaruh pengelolaan sumber daya manusia secara parsial terhadap kinerja*” dapat diterima.

3. Hipotesis III

Dari hasil pengujian secara simultan diperoleh dari hasil F hitung adalah 329,074 dengan signifikansi 0,000 dengan tingkat keyakinan 5%. Dimana apabila ditinjau dari hasil F-tabel yang merupakan ketetapan dari derajat pembilang (v_1) 2 dan derajat bebas penyebut (v_2) 64-2-1 =

61 sebesar 3,15. Dari hasil ini terlihat jelas bahwa F-hitung lebih besar dari F-tabel ($329,074 > 3,15$). Hal ini menerangkan bahwa variabel bebas dengan variabel terikat memiliki pengaruh secara simultan. Artinya dari uji statistik yang dilakukan bahwa terlihat adanya pengaruh dan hubungan yang besar antara variabel bebas dengan variabel terikatnya.

Jadi hipotesis yang mengatakan “*Diduga terdapat pengaruh kepemimpinan dan pengelolaan sumber daya manusia secara bersama-sama terhadap kinerja*” dapat diterima.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilandasi dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, sehingga dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

6.1 Kesimpulan

1. Kepemimpinan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Dumai tergolong cukup baik yang dinilai dari tanggapan responden tentang indikator kepemimpinan yaitu keterbukaan menerima ide, berani menghadapi tantangan, inovatif untuk membangun inovasi, mengembangkan dan memotivasi pegawai dan ketanggapan dengan nilai score rata-rata 207 dimana terletak pada rentang skala 168-219 dengan kategori cukup baik.
2. Pengelolaan sumber daya manusia di Dinas Lingkungan Hidup Kota Dumai tergolong cukup baik yang dinilai dari tanggapan responden tentang indikator pengelolaan sumber daya manusia yaitu prestasi kerja, tingkat kerja sama, kedisiplinan, tingkat upah intensif dan tingkat kerusakan produksi, alat dan mesin-mesin dengan nilai score rata-rata 208 dimana terletak pada rentang skala 168-219 dengan kategori cukup baik.
3. Kinerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Dumai tergolong cukup baik yang dinilai dari tanggapan responden

tentang indikator kinerja pegawai yaitu orientasi pada hasil kualitas kerja, usaha untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan, siap kerjasama, rasa kebersamaan dan pengabdian terhadap instansi dan loyalitas dengan nilai score rata-rata 209 dimana terletak pada rentang skala 168-219 dengan kategori cukup baik.

4. Kepemimpinan dan pengelolaan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Dumai dengan tingkat keeratan hubungan berada pada kategori sangat kuat. Dimana hasil uji secara Simultan, $F_{hitung} (329,074) > F_{tabel} (3,15)$ dengan $Sig. (0,000) < 0,05$. Artinya adalah bahwa variabel independen (kepemimpinan dan pengelolaan sumber daya manusia) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat diberikan beberapa saran antara lain sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada pemimpin untuk selalu berani dalam menghadapi tantangan, selalu inovatif untuk membangun suatu inovasi baru, selalu mengembangkan dan memotivasi pegawai lebih tinggi kepada pegawai guna terciptanya kinerja pegawai yang tinggi.
2. Diharapkan kepada pegawai agar dapat meningkatkan prestasi kerjanya, mampu menjalin kerja sama dengan sesama rekan kerja, selalu disiplin dalam melakukan pekerjaan, serta mampu menjaga fasilitas yang diberikan instansi.
3. Untuk lebih meningkatkan kinerja, perlu menempatkan pegawai yang kompeten, ahli di bidangnya, dapat dipercaya untuk menyelesaikan tugas/pekerjaan yang diberikan. Perlunya manajemen sumber daya

manusia dijalankan dengan sebaik mungkin, mengingat begitu pentingnya peran dan fungsi sumber daya manusia dalam rangka pencapaian tujuan yang ditetapkan organisasi.

4. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya agar lebih memperluas penelitian ini dengan menambahkan variable lain selain kepemimpinan dan pengelolaan sumber daya manusia yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Bungin, Burhan. 2011. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana
- Dwiyanto, Agus. 2008. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Gomes, Faustino Cardoso. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- _____. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mahmudi. 2015. *Manajemen Kinerja Sektor Publik Edisi Ketiga*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.

- Nasution, Mimin Sundari. 2016. *Perilaku Organisasi*. Pekanbaru: UR Press.
- Nawawi, Hadari & Martini Hadari. 2004. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nuraini. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Ainisyam.
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Bandung : Alfabeta.
- _____. 2013. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fauzi Mohd Basri. 2009. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- _____. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stephen P. Robbins dan Timothy A judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan oleh Ratna Saraswati dan Febriella Sirait. Jakarta: Salemba Empat.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tjutju dan Suwatno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Alfabeta
- Umar, Husein. 2008. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan: Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*, Edisi I, Cetakan Pertama. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wahyudi, Imam. 2012. *Pengembangan Pendidikan Strategi Inovatif & Kreatif dalam Mengelola Pendidikan Secara Komprehensif*, Jakarta: PT Prestasi Pustakarya.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- _____. 2014. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa.
- _____. 2016. *Manajemen Perubahan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- B. Jurnal, Skripsi dan Tesis**
- Adhinugroho, Deddy Wibowo. 2015. *Praktek Pengelolaan Sumber Daya Manusiaterhadap Kinerja Pelayanan Melalui kepuasan Kerja pada Maskapai Penerbangankomersial di Indonesia*.
- Aditama, Bintang & Nina Widowati. 2017. *Analisis Kinerja Organisasi pada Kantor Kecamatan Blorapria*.
- Apirilia, S, Nadia. 2018. *Kinerja Dinas Lingkungan Hidup (DLH) dalam menanggulangi Kerusakan Sungai Cisadane di Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan*.
- Asriyanti Maku, dkk., 2014. *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pengadilan tinggi Gorontalo*
- Bonaparte, Elvino. dkk. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste*
- Dewi, Shella. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Dinas Bina Marga Dan Pengairan Kota Bandung* (<http://repository.unpas.ac.id/13339/>).
- Endang A. Kartodikromo, Bernhard Tewal & Irvan Tewal. 2017. *Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan Kerja dan Pengaruhnya Pada Kinerja Karyawan CV. Celebes Indonesia Sakti Mer 99 Mega Mas , Manado*

- Fikalia. 2018. *Kinerja Dinas Pendapatan Daerah Kota Pare-Pare Dalam Pemungutan Pajak Bumi Dan Bangunan Sektor Perkotaan*.
- Hadi, Rizky Prasetya dan Arik Prasetya. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PG. Watoetoelis Sidoarjo)*
- Indriana, Novita. 2017. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Satuan Kerja Perangkat Daerah (Studi Empiris Pada Skpd Kabupaten Kuantan Singingi)*. JOM Fekon Vol. 4 No. 2.
- Kurniawan, Yosua Ferdian. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan di CV Anugerah Jaya*
- Murni, Yemi Tri. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt Pln (Persero) Wilayah Riau Dan Kepulauan Riau Kantor Wilayah*. JOM Fekon, Vol 4 No. 1
- Nurfadhillah, Endah, dkk. 2017. *Pengaruh Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan*
- Oktavia, Fenny Dwi. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerjaterhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bengkulu*
- Oktaviani Eka & Retnowati WD Tuti. 2016. *Kinerja Dinas Kebersihan, Pertamanan Dan Pemakaman Dalam Pengelolaan Sampah Di Kota Tangerang Selatan*. KAJIAN Vol 27 No. 1
- Potu, Aurelia. 2013. *Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado*
- Ritonga, Tri Eva Juniangsih. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sub.Dolog Wil.Iv Padangsidempuan (Studi Pada Kantor Sub.Dolog Wil.Iv Padangsidempuan)*.
- Samad, A. Amri. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Dan Sumber Daya Air Serta Dinas Cipta Karya Dan Tata Ruang Kabupaten Kuantan Singingi*. JOM Fekon Vol.2 No. 1
- Susilowati, Yuniari. 2013. *Pengaruh Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kinerja Organisasi di Industri Otomotif di Indonesia*.
- Sutinah, Aay. 2016. *Manajemen Kinerja Organisasi Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Kota Pekanbaru*. JOM FISIP Vol 3 No 2.
- Taidy, Delly. 2013. *Kinerja Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara*. Vol. II. No. 4.
- Walidah, Anafatun. 2016. *Strategi Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bank Btpn Umk Mitra Usaha Rakyat Cabang 10 Ulu Di Palembang*.