

Pengaruh Peranan Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kerja Pegawai Melalui Program Kesejahteraan Pegawai Dan Peningkatan Jabatan Pada Dinas Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Barat

Wince Kristiany Gulo (1), Ramadha Yanti Parinduri (2), Rizka Fahuza Siregar(3)

Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia

wincegulo1@gmail.com (1), yantifkmb@gmail.com (2), rizkafahuza.siregar@gmail.com (3)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh peranan kepemimpinan dalam peningkatan kinerja pegawai melalui program kesejahteraan pegawai dan peningkatan jabatan pada Dinas Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Barat. Metodologi yang digunakan adalah Penelitian kuantitatif. Analisis ini menggunakan variabel independen yaitu kepemimpinan, variabel dependen yaitu kesejahteraan pegawai dan peningkatan jabatan, variabel intervening yaitu kinerja pegawai. Sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Dinas Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Barat. Sampel dilakukan dengan teknik sampling random. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner disebarkan ke pegawai sebanyak 40 kuesioner. Metode analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan secara signifikan positif mempengaruhi kinerja pegawai, kesejahteraan pegawai dan peningkatan jabatan, dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel intervening adalah kuat.

Kata kunci: Kepemimpinan, Pegawai, Kesejahteraan, jabatan, Nias Barat

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of the role of leadership in improving employee performance through employee welfare programs and job promotion at the Civil Registration Office of West Nias Regency. The methodology used is quantitative research. This analysis uses independent variables, namely leadership, dependent variables, namely employee welfare and job promotion, intervening variables, namely employee performance. The sample of this study was all employees working at the Civil Registration Office of West Nias Regency. The sample was carried out using random sampling techniques. Data collection was carried out by distributing questionnaires to employees as many as 40 questionnaires. The data analysis method used validity tests, reliability tests, normality tests, t tests, F tests, and coefficient of determination tests. The results of this study indicate that leadership significantly positively influences employee performance, employee welfare and job promotion, with a significant value of less than 0.05. The contribution of the independent variable to the dependent variable through the intervening variable is strong.

Keywords: Leadership, Employees, Welfare, Position, West Nias

I. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Peran kepemimpinan dalam setiap organisasi mutlak diperlukan. Peran ini terutama bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Ada beberapa cara yang dilakukan pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan seperti, bertindak adil, menciptakan rasa aman, sebagai sumber inspirasi bagi karyawan, menghargai kinerja karyawan dan sebagainya. Marjaya dan Pasaribu (Yohanso et al., 2024) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Permatasari & Hermani (Kabdiyono et al., 2024) Kepemimpinan adalah kegiatan yang ditujukan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau kemampuan untuk mempengaruhi perilaku manusia, baik secara individu maupun kelompok, sehingga bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi, dengan demikian dari seorang pemimpin dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Setiawan & Pratama (Fariska et al., 2022) percaya bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk membujuk orang lain, baik bawahan maupun kelompok, untuk mengarahkan perilakunya menuju tujuan organisasi. Pemimpin sejati dianggap sebagai penentu keberhasilan yang mampu membawa perusahaan atau organisasinya menjadi unggul dan mampu bersaing dengan baik, tetapi tetap memperhatikan kesejahteraan personalnya. Organisasi, mendorong perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, dan berdampak pada peningkatan kelompok dan budayanya. Kepemimpinan adalah proses mendorong orang lain untuk memahami dan setuju tentang apa yang harus dilakukan. Melakukannya dengan cara yang efektif, individu dan kelompok mencapai tujuan Bersama. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memaksa suatu kelompok untuk mencapai tujuan. Definisi sebelumnya dari kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan tingkah laku orang atau kelompok lain untuk mencapai tujuan kelompok. Seorang pemimpin memerlukan Kerja sama yang baik dalam memimpin organisasi sehingga kerja sama yang dilakukan dapat melibatkan berbagai pihak, baik Kerja sama antara pemerintahan, swasta maupun masyarakat. Karena pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan, ini menunjukkan kedudukan posisi pemimpin di mana pun letaknya akan selalu mempunyai beban untuk mempertanggungjawabkan kepemimpinannya. Dalam lingkungan kerja yang kompetitif, penting bagi organisasi untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai. Salah satu faktor yang dapat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai adalah kepemimpinan yang efektif. Kepemimpinan yang baik mampu memberikan pengaruh positif terhadap motivasi, keterlibatan, dan produktivitas pegawai. Program kesejahteraan pegawai meliputi upaya untuk meningkatkan kesejahteraan fisik, psikologis, dan sosial pegawai, sementara peningkatan jabatan mencakup pengembangan kompetensi dan karier pegawai. Dalam konteks ini, penelitian mengenai peranan kepemimpinan dalam peningkatan kinerja pegawai melalui program kesejahteraan pegawai dan peningkatan jabatan menjadi relevan dan penting untuk dilakukan. Kinerja karyawan mencakup berbagai aspek, termasuk hasil kerja secara kualitas dan kuantitas, pencapaian tugas dan tanggung jawab, serta produktivitas. Dalam kajian administrasi publik, kinerja pegawai merupakan salah satu hal yang utama untuk menunjang sebuah organisasi dalam mencapai suatu tujuannya. Karena sebaik apa pun sebuah organisasi, selengkap apa pun sarana dan prasarana yang dimiliki organisasi, tanpa adanya peran dari pegawai (sumber daya manusia) maka semua hal tersebut tidak akan berjalan dengan baik, karena sumber daya manusia berperan sebagai motor penggerak bagi

organisasi, yaitu yang mengatur dan menjalankan keseluruhan proses dan memanfaatkan sarana dan prasarana yang ada dalam organisasi. Rivai (Febrianti et al., 2024) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Sedarmayanti (Suwanto, 2020) mengemukakan bahwa ada beberapa tolok ukur dalam melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai pada aktivitas kerja, antara lain Kualitas kerja (quality of work), Ketepatan waktu (promptness), Inisiatif (initiative), Kesanggupan kerja (capability), Keterampilan berkomunikasi (communication). Faktor lain yang menjadi penunjang kinerja pegawai adalah faktor dari segi program kesejahteraan, yang di terapkan dalam suatu kantor untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Program kesejahteraan yang ditetapkan perusahaan merupakan faktor situasional yang penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Sebagai perwujudan apabila program kesejahteraan memberikan manfaat dan memberikan rasa aman bagi seluruh karyawan diharapkan dapat meningkatkan kesetiaan sehingga produktivitas kerja dan kinerja akan meningkat. Tetapi kenyataan menunjukkan bahwa hal itu tidak gampang diwujudkan dengan mudah. Kegiatan ini harus juga di dukung dengan adanya suatu program seperti dengan di adakannya kesejahteraan dan peningkatan jabatan untuk para pegawai yang di buat oleh pimpinan kantor, guna memotivasi seorang pegawai tersebut giat lagi di dalam pekerjaannya dan lebih semangat lagi untuk terwujudnya penyelarasan pada seorang pegawai. Peranan kepemimpinan dalam peningkatan kinerja pegawai melalui program kesejahteraan pegawai dan peningkatan jabatan menjadi sangat penting, di mana bertujuan untuk memberikan wawasan yang lebih dalam tentang bagaimana kepemimpinan yang efektif dapat mempengaruhi implementasi program-program dan berdampak terhadap kinerja pegawai. Pernyataan tersebut didukung dengan Undang -Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang -Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, pada pasal 7 mengamanatkan : (1) Setiap Pegawai Negeri (PNS, anggota TNI, anggota POLRI) berhak menerima gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawabnya; (2) Gaji yang diterima oleh Pegawai Negeri Sipil harus mampu memacu produktivitas dan menjamin kesejahteraannya. Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk mengajukan sebuah penelitian dengan judul “pengaruh peranan kepemimpinan dalam peningkatan kinerja pegawai melalui program kesejahteraan pegawai dan peningkatan jabatan pada Dinas Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Barat.

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Seberapa besar pengaruh peranan kepemimpinan dalam peningkatan kinerja pegawai melalui program kesejahteraan pegawai pada Dinas Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Barat?
- b. Seberapa besar pengaruh peranan kepemimpinan dalam peningkatan kinerja pegawai melalui peningkatan jabatan pada Dinas Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Barat?
- c. Seberapa besar pengaruh peranan kepemimpinan dalam peningkatan kinerja pegawai melalui program kesejahteraan pegawai dan peningkatan jabatan pada Dinas Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Barat?

3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, yang menjadi tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui besar pengaruh peranan kepemimpinan dalam peningkatan kinerja pegawai melalui program kesejahteraan pegawai pada Dinas Pencatatan

sipil Kabupaten Nias Barat.

2. Untuk mengetahui besar pengaruh peranan kepemimpinan dalam peningkatan kinerja pegawai melalui peningkatan jabatan pada Dinas Pencatatan sipil Kabupaten Nias Barat.
3. Untuk mengetahui besar pengaruh peranan kepemimpinan dalam peningkatan kinerja pegawai melalui program kesejahteraan pegawai dan peningkatan jabatan pada Dinas Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Barat

4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang didapat dari penelitian ini adalah dapat mengaplikasikan hasil penelitian kepada masyarakat dari judul Pengaruh Peranan Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Program Kesejahteraan Pegawai Dan Peningkatan Jabatan Pada Dinas Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Barat.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian bersifat kuantitatif. Menurut Sugiyono (2022) pendekatan kuantitatif yaitu pendekatan yang menekankan analisis pada data-data angka yang akan diolah dengan metode statistika. Pendekatan yang dapat menjawab masalah terkait seberapa besar pengaruh peranan kepemimpinan dalam peningkatan kinerja melalui program kesejahteraan pegawai dan peningkatan jabatan. Menurut Sugiyono (2022) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai Dinas Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Barat. Menurut Arikunto (2018) mengatakan bahwa “Untuk sekedar ancar-ancar maka apabila subjek kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semuanya dan apabila jumlahnya lebih banyak maka diambil sekedar 10-15% atau 20-25%”. Sampel dalam penelitian di ambil menggunakan teknik sampling random. Dan besar sampelnya adalah 40 pegawai.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Barat. Data di dapatkan dari kuesioner yang di bagikan kepada 40 responden dapat dilihat berdasarkan jenis kelamin

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

JENIS KELAMIN					
		Frequency	percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	22	55.0	55.0	55.0
	Perempuan	18	45.0	45.0	100.0
	Total	40	100.0		

Sumber: Hasil pengolahan data spss versi 25

Berdasarkan tabel 4.3 jenis kelamin responden menunjukkan bahwa dari 40 responden yang menjawab data kuesioner penelitian adalah laki-laki sebanyak 22 dan perempuan sebanyak 18.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Karena data yang berdistribusi normal maka data yang normal bisa dianggap dapat mewakili populasi. Cara pengambilan keputusan jika nilai signifikan $> 0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal dan sebaliknya jika nilai signifikan $< 0,05$ maka nilai residual berdistribusi tidak normal. Uji normalitas ini menggunakan metode kolmogorov smirnov didapatkan hasil signifikan dari uji normalitas sebesar 0,200. Dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikan 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal.

b. Uji t

Jadi pada pengujian hipotesis pada variabel ini adalah t hitung -3.219 Sig vs $\alpha = 0,003 < 0,05$ Kesimpulannya, t hitung vs t tabel $= -3.219 > 0,168$ sedangkan berdasarkan sig vs signifikan antara variabel kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Peningkatan Jabatan (Y2) pada Dinas Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Barat. Dan kedua Jadi pada pengujian hipotesis pada variabel ini adalah t hitung 5.531 Sig vs $\alpha = 0,000 < 0,05$ Kesimpulannya t hitung vs t tabel $= 5.531 > 0,168$ sedangkan sig vs $\alpha = 0,000 > 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti berpengaruh signifikan antara variabel Kinerja Pegawai (Z) terhadap Peningkatan Jabatan (Y2) pada Dinas Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Barat.

c. Uji f

Uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 15,659 dengan nilai signifikan $0,000^b$ pada F tabel dengan signifikan 0,05 nilai F tabel sebesar 4,098 maka diperoleh F hitung $(15,659) > F$ tabel $(4,098)$ dengan nilai signifikan $0,000^b < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X) dan Kinerja Pegawai (Z) secara simultan berpengaruh terhadap Peningkatan Jabatan (Y2) pada Dinas Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Barat.

Koefisien Determinan

Dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,677 yang menunjukkan bahwa ada hubungan antara variabel Kepemimpinan (X) dan Kinerja Pegawai (Z) sebesar 67,7%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Peningkatan Jabatan (Y2) dapat menjelaskan variabel kepemimpinan dan kinerja pegawai. Sedangkan sisanya 32,3 % dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak di masukkan ke dalam model penelitian ini.

PEMBAHASAN

a. Pengaruh Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Program Kesejahteraan Pegawai

Hasil uji statistik yang telah dilakukan, Kepemimpinan (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Z) melalui Kesejahteraan Pegawai (Y1). Hal ini dapat dilihat dengan adanya hasil uji t hitung. Di mana nilai t hitung variabel Kepemimpinan (X) sebesar $8,099 > 0,168$ dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ sedangkan variabel Kinerja Pegawai (Z) t hitungnya sebesar $3,408 > 0,168$ dengan nilai sig $0,002 < 0,05$. Sehingga hipotesis satu (H_1) yang menyatakan terdapat pengaruh positif peranan kepemimpinan dalam peningkatan kinerja pegawai melalui program kesejahteraan pegawai dapat diterima.

b. Pengaruh Peranan Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Peningkatan Jabatan

Hasil uji statistik yang telah dilakukan, Kepemimpinan (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Z) melalui Peningkatan Jabatan (Y2). Hal ini dapat dilihat dengan adanya hasil uji t hitung. Dimana nilai t hitung variabel Kepemimpinan (X) sebesar $5,531 > 0,168$ dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ sedangkan variabel Kinerja Pegawai (Z) t hitungnya sebesar $-3,219 > 0,168$ dengan nilai sig $0,003 < 0,05$. Sehingga hipotesis dua (H2) yang menyatakan terdapat pengaruh positif peranan kepemimpinan dalam peningkatan kinerja pegawai melalui Peningkatan Jabatan dapat diterima.

c. Pengaruh Peranan Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Program Kesejahteraan Pegawai Dan Peningkatan Jabatan

Hasil uji anova (F) yang telah dilakukan, Kepemimpinan (X) berpengaruh Secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Z) melalui Kesejahteraan Pegawai (Y1) dan Peningkatan Jabatan (Y2). Hal ini dapat dilihat dengan adanya hasil uji f hitung. Di mana nilai f hitung variabel Kepemimpinan (X) dan Kinerja Pegawai (Z) sebesar $71,332 > 4,091$ dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ melalui (Y1) sedangkan variabel Kepemimpinan (X) dan Kinerja Pegawai (Z) f hitungnya sebesar $15,659 > 4,091$ dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ melalui (Y2). Sehingga hipotesis tiga (H3) yang menyatakan terdapat pengaruh positif peranan kepemimpinan dalam peningkatan kinerja pegawai melalui program kesejahteraan pegawai dan Peningkatan Jabatan dapat diterima.

IV. KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini adalah :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Z) melalui Kesejahteraan Pegawai (Y1) pada Dinas Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Barat.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Z) melalui Peningkatan Jabatan (Y2)
3. Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Z) melalui Kesejahteraan Pegawai (Y1) dan Peningkatan Jabatan (Y2) pada Dinas Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Barat.

DAFTAR PUSTAKA

Ady Manuru, 2024. *Pengaruh Kepemimpinan Transformal Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pertanian Kabupaten Tanah Toraja*. Skripsi. Universitas Hasanuddin Makassar

Anissa B. et al., 2024. *Pengaruh Budaya Kerja, Displin, Perilaku Pegawai, Kesejahteraan, Kepuasan Kerja Dan Desain Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Dan Kebudayaan Kabupaten Lahat*. Jurnal Bisnis Dan Manajemen (JURBISMAN), 2(2), <http://ejournal.lapad.id/index.php/jurbisman/issue/view/>

Arikunto, S. 2018. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta

Caesar Rosyad A, 2017. *Pengaruh Promosi Jabatan Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT*. Cipta Sarina Vidi. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta

Danofianus et al., (2019). Analisis Jabatan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bengkayang. Journal Equilibrium Manajemen, 5(2), <https://jurnal.upb.ac.id/index.php/equilibrium/article/view/47>

Eva Restu Septiana, 2021. *Pengaruh Promosi Jabatan Dan Rotasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Indojoya Agrinusa Farm Pekan Batu*. Skripsi. Unibersitas Islam Riau Pekanbaru

Fariska, (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Ilmiah Manajemen, XIII(1), <http://journal.ikopin.ac.id/index.php/coopetition/article/view/1200>

Febrianti et al., 2024. *Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pada Dimensi Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT*. Surya Mitra Kencana. Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akutansi, 2(3), <http://jurnal.kolibi.co.id/index.php/neraca>

Ghozali, Imam, 2018. *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS* Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.

Accepted Date	Revised Date	Decided Date	Accepted to Publish
15 Desember 2024	19 Desember 2024	28 Desember 2024	Ya