

ANALISIS FUNGSI KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KINERJA PEGAWAI DINAS PERINDAGKOP DAN UMKM KABUPATEN BANDUNG BARAT

Yani Rohaeni¹, Ester Manik², Aan Hardiyana³

Dinas Perindagkop dan UMKM Kabupaten Bandung Barat¹
STIE Pasundan, Bandung^{2,3}

Email: yanirohaeni@gmail.com¹, ester@stiepas.ac.id², aan@stiepas.ac.id³

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership functions on job satisfaction. Theoretically, the leadership function divided into 3 (three), namely the instruction function, delegation function, and control function. The research method used is the quantitative verification method. The sample used is an employee at the Department of Industry and Trade and SMEs in West Bandung Regency as many as 90 employees. Data analysis techniques using path analysis. The results of the study prove there is an influence of the leadership function on job satisfaction by 52.0%.

Keywords: *leadership functions, job satisfaction.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh fungsi kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai. Secara teoritis fungsi kepemimpinan terbagi menjadi 3 (tiga) yaitu fungsi intruksi, fungsi delegasi dan fungsi pengendalian. Metode penelitian yang digunakan merupakan metode kuantitatif verifikatif. Sample yang digunakan merupakan pegawai pada Dinas Perindagkop dan UMKM Kabupaten Bandung Barat sebanyak 90 orang pegawai. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian membuktikan terdapat pengaruh fungsi kepemimpinan terhadap kepuasan kerja sebesar 52,0%.

Kata Kunci: **fungsi kepemimpinan, kepuasan kerja pegawai.**

PENDAHULUAN

Faktor penentu keberhasilan dalam pencapaian tujuan pembangunan perlu didukung oleh unsur aparatur pemerintahan yang mempunyai sumber daya manusia yang handal dan profesional. (Ritz, Brewer & Neumann, 2016) Sedangkan salah satu misinya adalah menumbuh kembangkan perekonomian yang memiliki daya saing dengan berbasis sumber daya lokal dan pemberdayaan. Peningkatan kualitas perekonomian tersebut dilakukan secara terpadu dan serasi pada berbagai strata yang berwawasan keunggulan.

Oleh karena itu, untuk mengantisipasi hal tersebut diperlukan perencanaan yang dinamis dan berkesinambungan sesuai dengan laju pertumbuhan penduduk serta perkembangan kondisi sosial ekonomi masyarakat, sehingga pemerintah mampu memberikan pelayanan prima untuk memenuhi tuntutan dan kebutuhan masyarakat dengan ketersediaan sumber daya, sarana dan prasarana.

Berkaitan dengan pernyataan di atas, arah kebijakan pembangunan atau misi Dinas Perindagkop Dan UMKM Kabupaten Bandung Barat di antaranya: (a) Meningkatkan kegiatan pelaku ekonomi mikro menjadi makro dalam rangka menambah lapangan kerja, (b) Meningkatkan aksesibilitas pasar lokal, regional, dan nasional dari produk-produk pelaku ekonomi mikro, (c) Meningkatkan kegiatan Industri Tekstil, Logam, Bahan Anorganik lain yang didukung oleh sistem perdagangan dan kegiatan UKM/Koperasi yang kondusif, (d) Mengendalikan pelaku ekonomi mikro agar dapat bertahan dalam rangka stabilisasi pekerjaan, (e) Menciptakan sinkronisasi dan integrasi diantara para pelaku ekonomi dalam rangka meningkatkan laju pertumbuhan ekonomi dan pengentasan kemiskinan, (f) Mengembangkan potensi pariwisata menjadi industri kepariwisataan yang berbasis ekonomi.

Keberhasilan pencapaian visi dan misi Dinas Perindagkop Dan UMKM Kabupaten Bandung Barat akan sangat dipengaruhi oleh tingkat kemampuan sumber daya manusia, oleh sebab itu manusia sebagai subjek pelaku sangat berperan dan menentukan baik sebagai perencana, pelaksana, pengguna, ataupun sebagai evaluator dari hasil kegiatan. Dengan demikian Dinas Perindagkop Dan UMKM Kabupaten Bandung Barat sebagai penyelenggara aparatur pemerintah diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusianya agar tujuan organisasi dapat tercapai. Untuk mencapai tujuan tersebut, Dinas Perindagkop Dan UMKM Kabupaten Bandung Barat memberdayakan berbagai aktivitas dalam upaya memberikan pelayanan kepada publik dengan mensinergikan antara sumber daya manusia dan sumber daya material seperti sarana dan fasilitas sebagai penunjang kerja pegawai. Dengan demikian, penyelenggara pemerintahan berusaha mengarahkan sumber daya yang ada dan mengkombinasikannya untuk mencapai apa yang mereka inginkan.

Saat dilaksanakan studi pendahuluan ditemukan beberapa asumsi penyebab kinerja pegawai pada Dinas Perindagkop Dan UMKM Kabupaten Bandung Barat dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi, rincian, tugas unit dan tata kerjanya mengalami berbagai hambatan dalam pelaksanaan tugasnya. Hal yang paling terlihat yaitu belum optimalnya fungsi kepemimpinan yang bisa memberikan arahan kerja kepada setiap lapisan pegawai sehingga bisa menjalankan tugas secara optimal. Arahan yang minimal memberikan pengaruh signifikan kepada kinerja secara keseluruhan. Hal ini didukung oleh Rivai dan Sagala (2015) menyatakan bahwa dengan adanya fungsi kepemimpinan yang efektif akan dapat meningkatkan produktifitas kerja dan kepuasan kerja pegawai.

Hal lebih jelas terlihat dari data studi pendahuluan mengenai permasalahan yang didapatkan dari pegawai. Peneliti membuat kuisisioner awal kepada 15 orang pegawai mengenai tantangan dan hambatan kinerja yang ditemukan di lingkungan yang hasilnya bahwa fungsi kepemimpinan mempunyai rata-rata sekor 3,28 dengan kriteria penilaian cukup. Beberapa dimensi fungsi kepemimpinan perlu ditingkatkan lagi seperti dimensi fungsi intruksi, fungsi delegasi dan fungsi pengendalian. Fenomena dilapangan menunjukkan bahwa fungsi kepemimpinan yang belum optimal menjadi salah satu tantangan yang dominan mempengaruhi terhadap kinerja yang dilaksanakan. Hal ini menjadi salah satu bukti bahwa fungsi kepemimpinan di Dinas Perindagkop Dan UMKM Kabupaten Bandung Barat belum optimal.

Berdasarkan pada gejala tersebut, maka tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh fungsi kepemimpinan pada kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perindagkop Dan UMKM Kabupaten Bandung Barat.

KAJIAN LITERATUR

Kepemimpinan merupakan salah satu elemen penting dalam mencapai, mempertahankan dan meningkatkan kinerja organisasi. Kepemimpinan memainkan peranan dominan, krusial dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja, baik pada tingkat individual, kelompok dan pada tingkat organisasi. (Lussier & Achua, 2015) Seorang yang menduduki jabatan sebagai pemimpin atau manajerial dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat penting tidak hanya secara internal bagi organisasi yang bersangkutan akan tetapi juga dalam menghadapi berbagai pihak diluar organisasi yang kesemuanya dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan organisasi mencapai tujuannya. Daft (2014) mengemukakan kepemimpinan merupakan inti manajemen karena pemimpin adalah motor penggerak bagi sumber daya manusia dan sumber daya alam lainnya. Dengan demikian kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu mempengaruhi

para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka menjadi konform dengan keinginan pemimpin. Tingkah laku kelompok atau organisasi menjadi searah dengan kemauan dan aspirasi pemimpin oleh pengaruh interpersonal kepemimpinan terhadap anak buahnya. (Ugaddan & Park, 2017) Dalam kondisi sedemikian terdapat kesukarelaan atau induksi pemenuhan kerelaan bawahan terhadap pimpinan, khususnya dalam usaha mencapai tujuan bersama, dan pada proses pemecahan masalah-masalah yang harus di hadapi secara kolektif. Sehingga tidak diperlukan pemaksaan, pendesakan, penekanan, intimidasi, ancaman atau paksaan tertentu.

Kepuasan kerja dan prestasi kerja merupakan variabel organisasi yang sangat penting untuk terus diteliti dan dipelajari, karena terkait erat dengan berbagai proses penting dalam aktivitas keorganisasian diantaranya kepemimpinan, motivasi, komitmen, dan pergantian pegawai (Yang, 2016). Seseorang secara individual dapat mencapai tingkat kepuasan kerja dan kinerja yang baik dalam kondisi tertentu, akan tetapi pada kondisi lain dia tidak dapat mencapainya.

Salah satu tugas utama manajer adalah memotivasi para personel organisasi agar memiliki kepuasan kerja dan kinerja tinggi (Johnson & Nandy, 2015). Manajer yang dapat memberikan motivasi yang tepat untuk para personelnnya akan membuahkan produktivitas yang maksimal, kepuasan kerja yang tinggi serta pertanggung jawaban organisasi yang lebih baik (Amundsen & Martinsen, 2015).

Kepemimpinan memiliki kaitan erat dengan kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dapat bersifat positif atau negatif. Kekuatan hubungan mempunyai rentang dari lemah sampai kuat. Hubungan yang kuat menunjukkan bahwa manajer/pimpinan dapat mempengaruhi dengan signifikan lainnya dengan meningkatkan kepuasan kerja (Mihalcea, 2014).

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan selama 5 (lima) bulan bertempat di Dinas Perinkop dan UMKM Kabupaten Bandung Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Perinkop dan UMKM Kabupaten Bandung Barat sebanyak 114 orang. Pengambilan sampel sebaiknya menggunakan rumus Slovin dengan taraf error 5% sesesar 90 orang pegawai.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis verifikatif dengan teknik analisis jalur. Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memudahkan dan mengarahkan dalam menyusun alat ukur data yang diperlukan berdasarkan variabel yang terdapat pada hipotesis. Fungsi

kepemimpinan terdiri dari 3 (tiga) yaitu fungsi intruksi, fungsi delegasi dan fungsi pengendalian. (Rivai & Sagala, 2015) Sedangkan variabel kepuasan kerja merupakan Mengemukakan teori perbedaan (*Discrepancy Theory*), menyatakan bahwa untuk mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. (Porter & Lawler, 1968; King Jr, Lahiff & Hatfield, 1988; Iseke, 2014)

HASIL DAN PEMBAHASAN

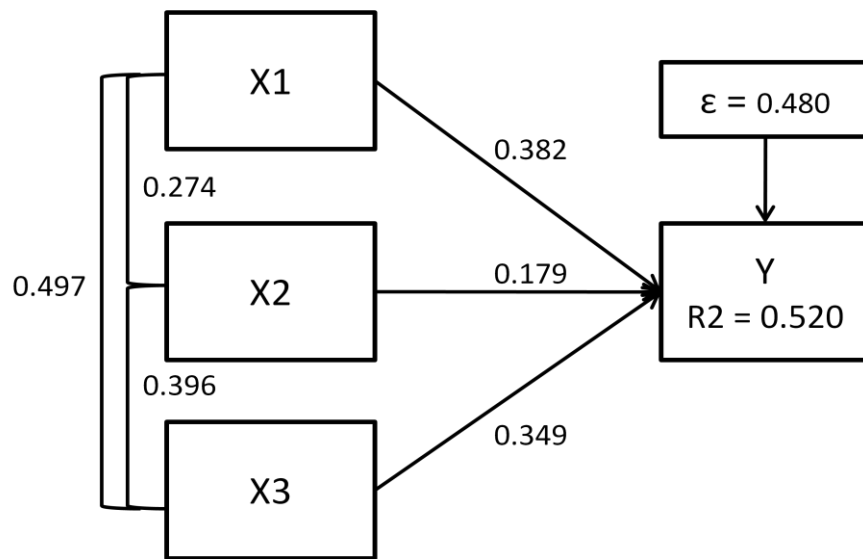
Penelitian ini dilakukan di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bandung Barat. Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika adalah unsur pelaksana Pemerintah Daerah dibidang perhubungan, komunikasi dan informatikayang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas dan berada di bawah serta bertanggungjawab kepada Bupati. Dengan tugas pokok menyelenggarakan perumusan dan kebijakan teknis perencanaan pembangunan dan penyusunan serta pelaksanaan kebijakan daerah di bidang perhubungan, komunikasi dan informatikaberdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.

Uji kualitas data dilakukan dengan cara :

1. Uji Validitas dalam penelitian ini dijelaskan sebagai salah satu derajat ketepatan pengukuran tentang isi dari pernyataan penelitian. Teknik uji yang digunakan adalah teknik korelasi antara item dengan totalnya dengan koefisien korelasi hasil perhitungan mempunyai nilai lebih besar atau 0,3 (angka kritis).
2. Uji Reliabilitas, yaitu adanya derajat ketepatan atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen penelitian. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi yang merupakan pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur terpercaya dengan tingkat diatas 0,70.

Berdasarkan hasil perhitungan data kualitas data maka diketahui bahwa tingkat validitas berkisar antara 0,397-0,787 dan tingkat reliabilitas berkisar antara 0,831-0,923.

Berdasarkan pada hasil analisis jalur diketahui bahwa hubungan antara variabel antara dengan tinctat signifikansi lebih kecil dari pada 0,05 secara keseluruhan dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Hasil Analisis Jalur

Berdasarkan gambar 1 di atas, terlihat bahwa 3 (tiga) yaitu Fungsi intruksi (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) mempunyai pengaruh keseluruhan sebesar 22,9%, pengaruh keseluruhan Fungsi delegasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 8,2% dan pengaruh keseluruhan Fungsi pengendalian (X3) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 21,0% sehingga total pengaruhnya sebesar 52,0%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi fungsi intruksi, fungsi delegasi dan fungsi pengendalian akan semakin tinggi pula kepuasan pegawai.

Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu menerapkan pengaruhnya agar sesuai dengan situasi tertentu. Seorang pemimpin perlu mempertimbangkan setiap situasi dalam rangka memahami fungsi mana yang lebih tepat diterapkan. (Rivai & Sagala, 2015)

Salah satu tugas utama pimpinan adalah memotivasi para personel organisasi agar memiliki kepuasan kerja (Porter & Lawler, 1968; King Jr, Lahiff & Hatfield, 1988; Iseke, 2014). Pimpinan yang dapat memberikan dorongan/arahan yang tepat untuk para pegawainya akan membuahkan produktivitas yang maksimal, kepuasan kerja yang tinggi serta pertanggung jawaban organisasi yang lebih baik (Mihalcea, 2014; Lussier & Achua, 2015). Artinya fungsi intruksi, fungsi delegasi dan fungsi pengendalian yang efektif akan memberikan tingkat kepuasan pegawai yang menyebabkan dorongan atau arahan yang sesuai dengan apa yang diarahkan oleh pimpinan sesuai dengan tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

KESIMPULAN

Fungsi kepemimpinan yang terdiri dari fungsi intruksi, fungsi delegasi dan fungsi pengendalian berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perindagkop dan UMKMKabupaten Bandung Barat sebesar 52,0%. Hal ini dapat diartikan bahwa fungsi intruksi, fungsi delegasi dan fungsi pengendalian dapat meningkatkan kepuasan pegawai di Dinas Perindagkop dan UMKM Kabupaten Bandung Barat. Dengan demikian jika Fungsi intruksi, Fungsi delegasi dan Fungsi pengendalian dapat berjalan dengan efektif maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat pula.

Fungsi kepemimpinan yang terdiri dari fungsi intruksi, fungsi delegasi dan fungsi pengendalian di Dinas Perindagkop dan UMKM Kabupaten Bandung Barat sudah berada pada kategori baik, namun demikian variabel kepemimpinan harus terus ditingkatkan dan dioptimalkan sehingga aspek yang lemah, untuk itu pemimpin perlu untuk memberikan informasi yang jelas, akurat dan tepat kepada para pegawai sehubungan dengan tugas dan wewenang yang diembannya. Semakin efektif fungsi intruksi, fungsi delegasi dan fungsi pengendalian yang dilakukan oleh pemimpin akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan pegawai.

REFERENSI

- Amundsen, S., & Martinsen, Ø. L. (2015). Linking empowering leadership to job satisfaction, work effort, and creativity: The role of self-leadership and psychological empowerment. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 22(3), 304-323.
- Daft, R. L. (2014). *The leadership experience*. Cengage Learning.
- Iseke, A. (2014). The part-time job satisfaction puzzle: Different types of job discrepancies and the moderating effect of family importance. *British Journal of Industrial Relations*, 52(3), 445-469.
- Johnson, S. M., & Nandy, S. (2015). Leadership skills, job satisfaction, and motivation in the workplace: a phenomenological research study. *Journal of Perspectives in Organizational Behavior, Management, & Leadership*, 1(1), 10-14.
- King Jr, W. C., Lahiff, J. M., & Hatfield, J. D. (1988). A discrepancy theory of the relationship between communication and job satisfaction. *Communication Research Reports*, 5(1), 36-43.

- Lussier, R. N., & Achua, C. F. (2015). *Leadership: Theory, application, & skill development*. Nelson Education.
- Mihalcea, A. (2014). Leadership, personality, job satisfaction and job performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 127, 443-447.
- Porter, L. W., & Lawler, E. E. (1968). What job attitudes tell about motivation. *Harvard business review*, 46(1), 118-126.
- Ritz, A., Brewer, G. A., & Neumann, O. (2016). Public service motivation: A systematic literature review and outlook. *Public Administration Review*, 76(3), 414-426.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2015). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. *Jakarta: PT Raja Grafindo Persada*.
- Ugaddan, R. G., & Park, S. M. (2017). Quality of leadership and public service motivation: A social exchange perspective on employee engagement. *International Journal of Public Sector Management*, 30(3), 270-285.
- Yang, Y. F. (2016). Examining competing models of transformational leadership, leadership trust, change commitment, and job satisfaction. *Psychological Reports*, 119(1), 154-173.