KEPEMIMPINAN STRATEGIK DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA PROVINSI JAWA BARAT

Oleh:

Ricky Rafael A Tarigan

e-mail: rickytrg99@yahoo.com

Abstrak:. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar Kepemimpinan Strategik dan Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai secara parsial dan simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. teknik sampling yang digunakan yaitu probability sampling dengan simple random sampling dan didapat sampel sebanyak 53 pegawai. Metode analisis menggunakan analisis regresi, serta uji hipotesis melalui uji T dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Strategik dan Keterlibatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai baik secara parsial atau simultan. Adapun variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja yaitu kepemimpinan strategik

Kata Kunci: Kepemimpinan Strategik, Keterlibatan Kerja, Kinerja

Abstract: *The objective of this research is to determine how much Strategic Leadership and Job Involvement affect the Performance of employees, in partially or simultaneous. The methods used in this research is descriptive and verification methods with quantitative approach. The population is 110 employees, so that used sampling technique that simple random sampling and obtaine samples as many as 53 employee. The method of data collecation used questionnaires, interviews, and observations. Method of analysis using regression analysis, and hypothesis test through T test and F test by using computer program that is SPSS 17 for windows. Result of research showed that Strategic Leadership and Job Involvement significantly influence the Employee Performance either partially or simultaneous. The more influential variables are strategic leadership.*

Keyword*: Strategic Leadership, Job Involvement, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya yang terlibat dalam instansi harus dapat membantu di dalam pencapaian tujuan instansi sebagai upaya untuk peningkatan kinerja para pegawainya. Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat merupakan salah satu instansi yang bergerak dalam bidang pelayanan serta pengembangan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) pada Provinsi Jawa Barat khususnya pada Kota Bandung. Kinerja yang tinggi sangatlah diperlukan oleh organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan atau sasaran yang diharapkan.

> "Ketika seorang pegawai tidak bisa menyelesaikan pekerjaan dengan benar mengadalkan tugas yang dibebankan kepada pegawai lain, ini menunjukkan bahwa kinerja belum optimal" (Sukmawarti, 2013).

Oleh karena itu, instansi harus bisa mengimplementasikan visinya kepada para pegawainya agar kinerja para pegawai stabil

dan tidak menurun. Diperlukan seorang pemimpin untuk melaraskan tujuan atau persepsi para pegawai..

Cobbold, *et, all.,* (2004) menyimpulkan bahwa "peran krusial dari kepemimpinan strategik adalah dalam menciptakan tujuan, nilai, dan sistem yang menuntun kepada perbaikan kinerja yang berkelanjutan".

Salah satu aspek perilaku manusia dalam bekerja yang diketahui dapat menentukan efektivitas instansi dan produktivitas dalam instansi adalah keterlibatan kerja (George, 2008).

KAJIAN PUSTAKA

Kepemimpinan Strategik

Menurut Hitt dan Ireland (2009) mendefenisikan kepemimpinan strategis sebagai kemampuan untuk mengantisipasi, membayangkan, mempertahankan fleksibilitas, dan memberdayakan orang lain untuk membuat perubahan strategis yang diperlukan.

Menurut Hitt, *et, all.,* (2009) ada lima komponen kepemimpinan strategis yaitu:

1. Menentukan arah strategis organisasi (Visi dan Misi)
2. Mengelola sumber daya organsiasi
3. Mempertahankan budaya organisasi yang efektif
4. Menekankan praktek etika
5. Membangun keseimbangan kontrol organisasi.

Keterlibatan Kerja

Menurut Robbins & Coulter (2012:377) keterlibatan kerja adalah tingkat pengidentifikasian pegawai dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya di pekerjaannya adalah lebih penting untuk kebaikan dirinya sendiri.

Adapun indikator kerterlibatan kerja menurut Robbins (2003) yaitu:

1. Partisipasi kerja
2. keikutsertaan
3. kerjasama

Kinerja

Kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya (Robbins, 2001).

Adapun indikator kinerja menurut Robbins (2008) dikutip oleh Basthoumi (2012), yang digunakan adalah:

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Ketepatan waktu

OBJEK PENELITIAN

Objek penelitian menurut Husein Umar (2005:303) adalah "Objek penelitian menjelaskan tentang apa dan atau siapa yang menjadi objek penelitian. Juga dimana dan kapan penelitian dilakukan. Bisa juga ditambahkan hal-hal lain jika dianggap perlu". Adapun variabel yang akan diteliti didalam penelitian ini adalah:

1. Variabel *Independent* (Variabel Bebas), yaitu variabel yang menjadi sebab terjadinya atau terpengaruh variabel *Dependent* (Variabel Tidak Bebas). Variabel *Independent* (Variabel X_1) dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan Strategik dan

(Variabel X_2) adalah Keterlibatan Kerja.

2. Variabel *Dependent* (Variabel Tidak Bebas), yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel *independent*. Variabel *dependent* (Variabel Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja.

Adapun tempat penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat, Jl. Tamansari, No. 55, Bandung.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Defenisi metode Deskriptif menurut Sugiyono (2005:21) adalah

"Metode penelitian yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas".

Sedangkan menurut Mashuri (2008) dalam Umi Narimawati (2010:29) mendefenisikan Metode verifikatif adalah

"memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan".

Sedangkan menurut Mudjarad Kuncoro (2001:102) mendefenisikan Pendekatan Kuantitatif yaitu

"Pendekatan ilmiah terhadap pengambilan keputusan manajerial dan ekonomi dimana pendekatan ini terdiri atas perumusan masalah, mencari solusi, menguji solusi, mengalisa hasil dan mengimplementasikan hasil".

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan peneliti dengan maksud untuk menganalisis hubungan liner antara variabel independen dengan variabel dependen. Dalam perhitungannya, penulis menggunakan perhitungan komputerisasi yaitu dengan menggunakan media program computer, yaitu SPSS 17 *for windows*, diperoleh hasil uji sebagai berikut:

Kinerja Pegawai = 1.590 + 0.407(Kepemimpinan Strategik) + 0.410(Keterlibatan Kerja) + ε

1.590 : menunjukkan jika Kepemimpinan Strategik dan Keterlibatan Kerja bernilai 0, maka Kinerja Pegawai akan tetap bernilai 1.590.

β_1 : 0.404, menunjukkan koefesien regresi variabel Kepemimpinan Strategik yang bernilai positif yang artinya untuk setiap pertambahan Kepemimpinan Strategik sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0.407.

β_2 : 0.410, menunjukkan koefesien regresi variabel Keterlibatan Kerja sebesar 0.410 yang berbilai positif yang artinya untuk setiap pertambahan Keterlibatan Kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0.410

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Didapatkan hasil Sig. sebesar 0.205, hasil 0.205> 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Kepemimpinan Strategik dan Keterlibatan Kerja menunjukkan nilai *tolerance* > 0.10 dan nilai VIF < 0.10. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model regresis penelitian ini adalah terbebas dari multikolinearitas atau dapat dipercaya dan obyektif.

3. Uji Heteroskedastisitas

Titik-titik yang menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 dan sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadai heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi, sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.

ANALISIS KORELASI

Dari pengujian yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Didapatkan hasil korelasi sebesar 0.876 dengan arah positif. Artinya Kepemimpinan Strategik memiliki hubungan dengan kinerja pegawai ketika tidak mengalami perubahan. Arah hubungan yang positif menggambarkan bahwa ketika Kepemimpinan Strategik meningkat, maka kinerja pegawai juga akan meningkat juga.
2. Didapatkan hasil korelasi sebesar 0.868 dengan arah positif. Artinya Keterlibatan Kerja memiliki hubungan yang positif dengan kinerja pegawai. Arah hubungan positif menggambarkan jika Keterlibatan kerja meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat juga.

ANALISIS KOEFESIEN DETERMINASI

Dapat dilihat hasil koefesien determinasi sebesar 0.804 atau 80.4%, hasil tersebut merupakan besarnya kontribusi dari Kepemimpinan Strategik dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai sedangkan sisanya sebesar 29.6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

PENGUJIAN HIPOTESI (Uji T)

1. Kepemimpinan Stategik terhadap Kinerja Pegawai

Didapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel Kepemimpinan Strategik (X_1) sebesar 3.584, dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3.584 > 2.009) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Strategik terhadap Kinerja Pegawai di DISKOMINFO Prov. Jabar.

2. Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Didapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel Keterlibatan Kerja (X_2) sebesar 3.081, dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3.081 > 2.009) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulakan terdapat pengaruh yang

signifikan antara Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di DISKOMINFO Prov. Jabar.

PENGUJIAN HIPOTESI (Uji F)

Didapatkan nilai f_{hitung} sebesar 102.426, dan f_{tabel} sebesar 3.18. dikarenakan $f_{hitung}>f_{tabel}$ (102.426>3.18) dan sig (0.000<0.05) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dpaat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Strategik dan Keterlibatan kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kepemimpinan Strategik yang didalamnya diukur melalui 5 indikator, yaitu menentukan arah strategis, pengelolaan sumber daya, mempertahankan budaya organisasi, menekankan etika, dan kontrol organisasi. Secara umum semua indikator masuk dalam kategori cukup.
2. Keterlibatan kerja yang ada di DISKOMINFO Prov. Jabar berada pada kategori cukup, terdiri dari tiga indikator yaitu partisipasi kerja, keikutsertaan, dan kerjasama. Secara umum semua ukuran semua ukuran masuk dalam kategori cukup.
3. Dari tiga indikator kinerja pegawai, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, serta ketepatan waktu. Secara umum ukuran untuk kinerja pegawai masuk ke dalam kategori cukup.
4. Secara parsial penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara Kepemimpinan Strategik terhadap Kinerja pegawai.
5. Secara parsial penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara Keterlibatan kerja terhadap Kinerja pegawai/

Saran

1. Penerapan Kepemimpinan Strategik sudah berjalan cukup di DISKOMINFO Prov. Jabar, namun mempertahankan budaya organisasi masih perlu diperkuat lagi. Oleh karena itu DISKOMINFO perlu mengingatkan atau memperkenalkan lagi budaya yang dimiliki oleh instansi mungkin melalui sosialisasi atau kegiatan-kegiatan yang dapat membangkitkan budaya organisasi tersebut.
2. Keterlibatan kerja pada DISKOMINFO Prov. Jabar sudah berjalan cukup. Namun pegawai dinilai kurang ikut serta. Oleh karena itu, instansi perlu memotivasi para pegawainya atau mengembangkan kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai mungkin melalui program pelatihan atau seminar sehingga bisa menambang wawasan bagi pegawai.
3. Kinerja pegawai DISKOMINFO Prov. Jabar sudah berjalan cukup. Oleh

karena itu, instansi mungkin harus mensosialisasikan lagi mengenai waktu penyelesaian tugas apakah sesuai dengan kemampuan para pegawi untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Sehingga dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu.

4. Pengaruh antara Kepemimpinan Strategik terhadap Kinerja pegawai di DISKOMINFO Prov. Jabar bisa dibilang baik, pada kondisi ini dengan menentukan arah visi misi perisahaan secara bersama sama tentu akan meningkatkankan kinerja pegawai yang ada dan tidak ada yang merasa dirugikan dalam melaksanakan pekerjaannya.
5. Pengaruh antara Keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai di DISKOMINFO Prov. Jabar bisa dibilang baik, dengan kondisi ini dengan adanya keterlibatan kerja saling membantu antara sesama rekan kerja akan membuat kinerja pegawai lebih optimal dan maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Affif, Faisal. (2013). *Kepemimpinan Strategik*. Asean Plan Consult Publishing House. ISBN: 978-602-18965-0-1.

Hakim, Abdul, dan Hadipapo, Anwar. (2015). *Peran Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Wawotobi.* Dalam EKOBIS. [Online]. Vol. 16, No. 1, 11 halaman.

Hertawan, Yudi. (2015). *Pengaruh Lingkungan Bisnis dan Kepemimpinan Stratejik terhadap Strategi Bersaing dan Kinerja Bisnis*. Jurnal Bisnis & Manajemen, Vol. XVI, No. 2, 90-108, ISSN: 1412-3681. Riau.

Hijrah, *et. all.*(2014). *Pengaruh Penempatan dan Keterlibatan kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. E-*Library* STIE Y PBUP Bongaya 2014. Makassar.

Masungo, Titus Wanyama. *et. all*.(2015). *Effect of Strategic Leadership in the Performance of Devolved Government System in Kakamega Country*. European Journal of Business and Management, Vol. 7, No. 13, ISSN: 2222-1905. Kenya.

Merwandi.(2014). *Pengaruh Quality of Work Life Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Konservasi Sumber Daya Alam (KSDA) Sumatera Barat*. [Online]. 19 halaman.

Miswar, Dedy.(2016). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi. Keterlibatan Kerja, dan Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Sinar Mas Indonesia.* Jurnal Ilmiah, Vol. 3, No. 3, ISSN: 2089-9378. Makasar.

Safaria, Siti, dan Yunastiwi, Saras, Anastasia.(2013). *Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.* e-jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 1, No. 1, Oktober 2013. ISSN: 2355-0244.

Saridewi, Intan dan Tarigan , Josua.(2015). *Pengaruh Strategic Leadership Terhadap Competitive Advantage Melalui Organizational Culute Sebagai Variabel Intervening.* Business Accounting Review, Vol, 1, No. 2. Surabaya.

Setyorini, Tri C, *et, all.*(2012). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT*. Media Riset Akuntansi, Vol. 2, No. 1, ISSN: 2088-2106. Jakarta.

Soliha, Euis, dan Hersugondo.(2008). *Kepemimpinan yang Efektif dan Perubahan Organisasi.* Fokus Ekonomi. [Onine]. Vol. 7, No. 2, 11 halaman, ISSN: 1412-3851.

Sugiyono, Prof, Dr.(2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.* Bandung. CV. ALFABETA. ISBN: 979-8433-64-0.

Umi, Narimawati, Linna, Ismawati, & Sri, Dwi, Anggadini.(2015). *Panduan Penulisan Skripsi dan Tugas Akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis.* UNIKOM. Bandung.

Watunglawar, Balthasar.(2015). *Pengaruh Organizational Culture dan Orgnizational Commitment Terhadap Leadership, Job Satisfaction dan Employees Perfeormance pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Maluku Tenggara Barat Provinsi Maluku.* Disertasi Doktor pada UKWM. Surabaya.