

## **PENGARUH EKSISTENSI KEPEMIMPINAN SMART UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI**

**Sona Saputra**

Program Studi Ilmu Administrasi Negara, FISIP, Universitas Tribhuwana Tungadewi

Email. sonasaputra29@yahoo.co.id

**Abstrak:** Di era globalisasi spesifikasi pemimpin sudah menjadi kebutuhan organisasi, mutu kerja, sikap, dan ketangguhan pimpinan dibutuhkan, hingga pemberian intruksi tugas juga harus sesuai kemampuan bawahan, mampu memberikan kebutuhan hajat orang banyak, serta didampingi dengan arahan penyelesaian tugas tepat waktu. Jenis penelitian menggunakan deskriptif kuantitatif dengan langkah-langkah: pengumpulan data populasi serta teknik pengambilan sampel Purposive Sampling, instrument meliputi: kuesioner, observasi, dokumentasi, dengan analisa data uji validitas, reliabelitas, regresi sederhana, korelasi dan uji t, koefisien determinasi. Hasil kesimpulan penelitian ini Bahwa 1) aspek kepemimpinan dari unsur spesifikasi sebesar 84,62% sesuai tujuan organisasi. Aspek mutu kepemimpinan dari sikap dan ketangguhan pemimpin 61,54% baik. Dalam instruksi pemberian tugas dan target sebesar 61,53% sesuai dengan kemampuan karyawan. Dalam memenuhi hajat kebutuhan karyawan sebesar 53,85% sangat memenuhi. Intensitas dalam memberikan arahan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu sebesar 53,85% baik, dan aktivitas organisasi yang dijalankan sebesar 53,85% sangat baik. Kinerja pegawai dikantor PLN Malang Rayon Dinoyo cenderung sebesar 54,49% sangat baik. Maka Kepemimpinan SMART di PLN Rayon Dinoyo baik dan Kinerja Pegawainya sangat baik. (2) Dalam mengukur pengaruh SMART terhadap Kinerja dilihat dari hasil analisis uji t (*test*) yang nilai variabel independen (X) t hitung 2.003 lebih besar dari t table sebesar 1.795. Pengaruh ini tidak signifikan dikarenakan nilai signifikan 0.070 lebih besar dari nilai probabilitas 0,05. Maka terdapat pengaruh Kepemimpinan SMART di PLN Rayon Dinoyo terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** SMART, Kepemimpinan, Kinerja Pegawai

**Abstract:** In the era of globalization, a leader has become Specifications organizational needs, quality of work, attitude, leadership and toughness is needed, up to the task of giving instructions must also based on subordinate capabilities, able to provide the livelihood needs of the people, and accompanied to complete the task on time. Quantitative descriptive research with the steps: population data collecting and sampling techniques with purposive sampling, the instrument include: questionnaires, observation, documentation, the validity of the test data analysis, reliability, simple regression, correlation and t-test, the coefficient of determination. The results of this study concluded that 1) the leadership aspect of the elements of the specification is 84.62% suit to purpose of the organization. Leadership quality aspects of attitude and toughness is 61.54% by good leader. In the instruction of assignment and the target is 61.53% according to the ability of employees. In fulfilling the needs of employees is 53.85% very fulfilling. Intensity in providing direction to complete the task on time at 53.85% good, and activity organization up to 53.85% very well. PLN office employee performance Malang Rayon Dinoyo inclined by 54.49% very well. Then SMART Leadership in PLN Rayon Dinoyo is good and the employee performance is very good 2) In measuring the effect on the Performance SMART to Personnel Performance seen from the results of t test analysis (*test*) the value of an independent variable (X) t 2,003 greater than t table for 1.795. This influence is not significant to the significant value of 0.070 which is greater than the probability value of 0.05. Then there is the influence of the SMART Leadership in PLN Rayon Dinoyo on employee performance.

**Keyword:** SMART, Leadership, Employee Performance.

### **PENDAHULUAN**

Indonesia sebagai Negara besar yang didukung potensi sumber daya pembangunan yang belum sepenuhnya dimanfaatkan secara maksimal, dimana potensi itu sumber daya manusia. Baik pada

tingkat pimpinan dan bawahan yang masih banyak diperlukan. Dalam menjalankan kepemimpinan memerlukan perencanaan sumber daya manusia yang baik.

Sutrisno (2009:33) mengutarakan perencanaan sumber daya manusia merupakan fungsi utama yang harus dilaksanakan dalam organisasi, guna menjamin tersedianya tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai posisi, jabatan, dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat. Sehingga pemimpin menempati posisi jabatan utama yang memegang kunci dalam menjalankan aktifitas, tugas dan pekerjaannya. Didalam aktifitasnya kepemimpinan perlu ditanamkan dengan baik dan sebaiknya sesuai dengan data spesifik, dapat diukur, dapat dicapai, sesuai kepentingan, jelas waktunya (Sedarmayanti 2010:251) hal ini dapat dikatakan SMART.

Pengaruh kepemimpinan diluar lingkungan organisasi maupun didalam organisasi hingga dimasyarakat sangat besar dalam menjalankan / menggerakkan roda organisasi yang dijalankan, Sunyoto (2013:37) mengutarakan organisasi adalah suatu bentuk kerjasama untuk pencapaian tujuan bersama, oleh karenanya pemimpin membutuhkan strategi prodak SMART.

Pemimpin (*Leader*) berarti orang yang mempengaruhi pihak lain melalui berbagai proses dan bentuk dengan maksud mencapai tujuan tertentu (Kencana 2003 dalam Maulana 2013:17), strategi prodak pemimpin SMART memiliki pengertian yakni spesifikasi dapat dilihat pemimpin memiliki sifat khas, diperlukan bagi situasi khusus (Kartono 2011:56), measurable (dapat diukur) digunakan untuk menilai seseorang dalam menajalan kinerja (Sunyoto 2013:17), *achievable* (dapat dicapai) bahwa intruksi yang diberikan pemimpin bersifat komunikasi satu arah (Sutikno 2014:18), relevant (sesuai kepentingan) atasan mampu memberikan fasilitas yang menyangkut kepentingan umum / hajat hidup orang banyak digunakan dengan layak (Sedarmayanti 2010:244), serta pemimpin harus mempunyai *timed* (jelas waktunya) ketepatan waktu dalam memberikan pelayanan umum (sedarmayanti 2010: 247-248).

Menjalankan kepemimpinan di organisasi tetap harus memperhatikan sumber daya manusia dimana sumber daya ini memiliki peran utama penting sebagai penggerak demi kelancaran jalannya kegiatan dan penyelesaian tugas yang diberikan pimpinan, walau dengan berbagai macam sikap dan karakteristik didalamnya.

Kualitas sumber daya manusia, sumber daya alam, serta sumber dana lembaganya memiliki kaitan yang sangat erat. Sehingga didalam pengambilan suatu keputusan yang terbaik yang dihasilkan dari suatu sumber daya manusia menunjukkan kinerja seseorang dan kemampuannya untuk menganalisis suatu masalah dalam lingkup kerja dan jabatannya (Sutrisno 2009:2).

Dengan pengaturan manajemen sumber daya yang secara profesional diharapkan bawahan atau karyawan dapat bekerja secara produktif, oleh karena itu pengaruh kepemimpinan SMART sangat dibutuhkan, agar dapat meningkatkan kinerja/prestasi kerja. Menurut Sutrisno (2009:150) prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Maka dari itu peneliti mengambil dan tertarik melakukan Penelitian dengan judul “Pengaruh Eksistensi Kepemimpinan SMART untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai”. Studi Pada Kantor PLN Rayon Dinoyo Jl. MT.Haryono No. 189. Berdasarkan latar belakang maka rumusan masalah sebagai berikut: bagaimanakah kepemimpinan SMART dan kinerja pegawai di PLN Rayon Dinoyo?, dan apakah terdapat pengaruh Eksistensi kepemimpinan SMART terhadap kinerja pegawai PLN Rayon Dinoyo? Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui Kepemimpinan SMART dan kinerja, untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan SMART terhadap kinerja pegawai.

**METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian menggunakan deskriptif kuantitatif dengan langkah-langkah: pengumpulan data populasi dimana populasi disini karyawan yang aktif bekerja dikantor PLN Rayon Dinoyo JL. MT. Haryono No.189 Malang, serta teknik pengambilan sampel Purposive Sampling yakni dengan pertimbangan tertentu, instrument meliputi: kuesioner, observasi, dokumentasi, dengan analisa data uji validitas, reliabelitas, regresi sederhana, korelasi dan uji t, koefisien determinasi.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Kepemimpinan SMART yang diterapkan oleh pemimpin PLN Malang Rayon Dinoyo dinilai sangat baik, ini dapat dilihat dari nilai rata-rata dari jawaban 13 responden sebesar 56,41% menjawab bahwa kepemimpinan SMART yang di terapkan oleh pimpinan sangat baik. Sementara itu 43,59% jawaban responden mengatakan kepemimpinan SMART yang di terapkan oleh pimpinan baik.

Hasil di atas menunjukkan bahwa kepemimpinan SMART yang diterapkan oleh pimpinan PLN Malang Rayon Dinoyo sudah tepat untuk mencapai visi PLN sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani. Terwujudnya keharmonisan hubungan PT PLN (Persero) dengan masyarakat sehingga akan menunjang keberhasilan kegiatan PT PLN (Persero) dalam menyediakan tenaga listrik bagi masyarakat.

Bahwa kinerja pegawai PLN Malang Rayon Dinoyo dinilai sangat baik ini dapat dilihat dari nilai rata-rata jawaban responden dari 12 indikator sebesar 54,49% menjawab jika kinerja pegawai sangat baik. Sementara itu 45,51% jawaban responden mengatakan kinerja pegawai baik.

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai PLN Malang Rayon Dinoyo sangat baik. Jika kinerja pegawai baik maka dengan mudah seorang pimpinan untuk merealisasikan misi yang di tetapkan oleh PLN untuk menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terikat, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi dan menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan. Misi merupakan cara atau langkah suatu perusahaan untuk mencapai visinya.

**Hasil perhitungan Regresi Sederhana**

Tabel 1. Regresi sederhana

Model	Coefesien <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta	T	Sig	
1	(Constant)	69.524	13.504		5.148	.000
	SMART	1.262	.630	.517	2.003	.070

Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data primer diolah, 2015

Dengan melihat tabel dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :  $Y = 69,524 + 1.262X$ .

Dari hasil persamaan regresi sederhana di atas dapat dilihat bahwa dalam keadaan konstan atau tetap maka variabel dependen (kinerja pegawai) akan naik sebesar 69,524 dari semula.

Nilai koefisien untuk variabel sebesar 1.262, ini menunjukkan bahwa kepemimpinan SMART mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa setiap kenaikan variabel independen (kepemimpinan SMART) maka, diikuti kenaikan pada variabel dependen (kinerja pegawai).

### Hasil analisis korelasi Linier Sederhana

Tabel 2. Interval Koefesien

Interval koefesien	Tingkat hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono, 2004:187

Tabel 3. Korelasi

Hasil uji korelasi ( <i>correlations</i> )			
		Kepemimpinan SMART	Kinerja pegawai
Kepemimpinan SMART	Person correlation	1	.517
	Sig.(2-Tailed)		.070
	N	13	13
Kinerja pegawai	Person correlation	.517	
	Sig.(2-Tailed)	.070	
	N	13	13

Sumber: Data primer, 2015

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *pearson Correlation* sebesar 0.517 dengan nilai signifikan 0.070, menunjukan bahwa variabel kepemimpinan SMART dan variabel kinerja pegawai mempunyai hubungan, karena 0.517 masuk interval 0.400-0.599. Begitu juga sebaliknya kinerja pegawai mempunyai hubungan yang sama. Menurut Sugiyono (2004:187) interval kerelasi 0.400-0.599 mempunyai hubungan sedang.

Hubungan tersebut menunjukkan bahwa model kepemimpinan SMART yang di terapkan oleh pemimpin PLN Malang Rayon Dinoyo mempunyai hubungan dengan kinerja pegawainya. Akan tetapi uji korelasi sederhana ini hanya digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel kepemimpinan SMART dan variabel kinerja pegawai. Sedangkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara dua variabel tersebut harus dilakukan analisis regresi linier sederhana.

**UJI T (test)**

Tabel 4. Uji T

		Coefesien <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	T	Sig
Model		B		Beta		
1	(Cons-tant)	69.524	13.504		5.148	.000
	SMA-RT	1.262	.630	.517	2.003	.070

Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: data primer 2015, diolah

Berdasarkan tabel diatas terlihat nilai signifikan pada variable independen adalah 0,070. Nilai signifikan lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 (5%), atau nilai  $0,070 > 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  signifikan. Variabel independen mempunyai t hitung yakni 2.003 dengan t tabel sebesar 1.795. Jadi t hitung lebih besar dari t tabel dapat disimpulkan bahwa variabel independen (X) memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Y). Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel independen (X) mempunyai hubungan yang searah dengan variabel dependen (Y). Jadi dapat disimpulkan independen (X) berpengaruh tidak signifikan terhadap dependen (Y).

Hasil uji ini menunjukkan bahwa kepemimpinan SMART seorang pemimpin akan meningkatkan kinerja pegawainya. Ini berarti bahwa semakin baik kepemimpinan SMART yang diterapkan oleh seorang pemimpin pada suatu kantor maka semakin baik pula kinerja pegawai yang ada dikantor tersebut. Sebaliknya semakin rendah kepemimpinan SMART yang diterapkan oleh seorang pemimpin pada suatu organisasi maka semakin buruk pula kinerja pegawai yang ada diperusahaan tersebut.

**Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi(R<sup>2</sup>)**

Tabel 5. Perhitungan Koefesien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.517 <sup>a</sup>	.267	.201	3.397	2.140

a. Predictors: (Constant), SMART

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: data primer 2015, diolah

Berdasarkan tabel 38 di atas tampak bahwa nilai R sebesar 0.517 atau 51,7% yang menunjukkan hubungan antara variabel dependen terhadap variabel independen cukup kuat. Sedangkan *adjusted R Square* sebesar 0.201 atau 20.1%. Hasil ini menunjukkan bahwa besar presentase variasi variabel dependen ( Y) yang bisa dijelaskan oleh variabel independen (X) sebesar

20,1 %. Hal ini dapat dikatakan bahwa variabel independen sangat kecil pengaruhnya terhadap variabel dependen.

Sisanya dapat disebabkan oleh faktor-faktor lain seperti pemberian kompensasi dan budaya organisasi. Ini menunjukkan bahwa masih banyak variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai di suatu perusahaan selain kepemimpinan SMART.

## **KESIMPULAN**

Bahwa aspek kepemimpinan dari unsur spesifikasi sebesar 84,62% sesuai tujuan organisasi. Aspek mutu kepemimpinan dari sikap dan ketangguhan pemimpin 61,54% baik. Dalam instruksi pemberian tugas dan target sebesar 61,53% sesuai dengan kemampuan karyawan. Dalam memenuhi hajat kebutuhan karyawan sebesar 53,85% sangat memenuhi. Intensitas dalam memberikan arahan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu sebesar 53,85% baik, dan aktivitas organisasi yang dijalankan sebesar 53,85% sangat baik. Kinerja pegawai di kantor PLN Malang Rayon Dinoyo cenderung sebesar 54,49% sangat baik. Maka Kepemimpinan SMART di PLN Rayon Dinoyo baik dan Kinerja Peggawainya sangat baik.

Dalam mengukur pengaruh SMART terhadap Kinerja dilihat dari hasil analisis uji t (*test*) yang nilai variabel indenpenden (X) t hitung 2.003 lebih besar dari t table sebesar 1.795. Pengaruh ini tidak signifikan dikarenakan nilai signifikan 0.070 lebih besar dari nilai probabilitas 0,05. Maka terdapat pengaruh Kepemimpinan SMART di PLN Rayon Dinoyo terhadap kinerja pegawai.

## **SARAN**

1. Kepemimpinan SMART pengaruhnya sangat kecil dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada publik. Masih banyak faktor-faktor lain yang mampu meningkatkan kinerja pegawai misalnya dengan memberikan kompensasi, menciptakan budaya organisasi yang baik dan secara rutin memberikan motivasi ke setiap pegawai agar disiplin dalam menjalankan tugas.
2. Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan cara menambah variabel-variabel independen yang kemungkinan besar berpengaruh terhadap kinerja pegawai di suatu perusahaan. Dalam penelitian ini kepemimpinan SMART hanya mempunyai pengaruh sebesar 20,1% terhadap variabel kinerja pegawai.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Inu Kencana (2003) dalam Maulan Ali, Eko, 2013. *Kepemimpinan Integratif Dalam Konteks Good Governance*. PT.Multicerdas Publishing, Jakarta.
- Kartini, Kartono, 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Abnormal Itu?*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Prayitno Duwi, 2012. *Belajar Praktis Analisis Parametrik dan Non Parametrik dengan SPSS dan Prediksi Pertanyaan Pendaratan Skripsi dan Tesis*. Gava Media. Yogyakarta.
- Sedarmayanti, 2010. *Reformasi Administrasi publik, reformasi birokrasi dan kepemimpinan masa depan (Mewujudkan pelayanan prima dan pemerintahan yang baik)*. Reflika Aditama, Bandung.
- Sunyoto Danang, 2013. *Teori, kuesioner, dan proses analisis data perilaku organisasional*, CAPS (Center for Academic Publishing Service), Yogyakarta.
- Sugiyono, 2004. *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. ALFABETA, Bandung
- Sutrisno, Edy, 2009. *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Grup. Jakarta.

Sutikno, M.Sobry, 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan tips praktis untuk menjadi Pemimpin yang diidolakan*. Holistica. Lombok