

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI SDM TERHADAP KINERJA
PEGAWAI INSPEKTORAT JENDERAL KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN
KEBUDAYAAN JAKARTA**

Oleh:

Izhar Aduardo Raisid, Hesti Lestari, Dewi Rostyaningsih

**JURUSAN ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS DIPONEGORO**

Jalan Profesor Haji Soedarto, Sarjana Hukum Tembalang Semarang Kotak Pos 12693

Telepon (024) 7465407 Faksimile (024) 7465404

Laman: <http://www.fisip.undip.ac.id> email fisip@undip.ac.id

Email: izharaisid@gmail.com

ABSTRACT

This research entitled “Analysis of The Effect of Leadership and Competence of Human Resources on Employees Job Performance in Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan”. This research is based on fact that employees job performance in Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kepegawaian have several problems such as late for attendance, procrastination completion of the work, and the other factors. The purpose of this research is to find out the effect of leadership and competence of human resources in Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

Employee job performance is the result of an employee in a particular period. Employee job performance is influenced by several factors such as individual factors, leadership factors, team factors, and system factors. This research is focusing on individual factor that include competence of human resources and leadership factor that include leadership that applied by the leader.

This research methodology uses a quantitative approach. The research sample is amount 100 respondents. Method of collecting data in this research by using a questionnaire given to the entire sample in this research. This questionnaire using likert-type scale and through the stages of validity, reliability test, cross tabulation analysis, correlation analysis kendall, coefficient determination test, and kendall concordance test as data processing method.

Based on this research, leadership and competence of human resources have an effect on employee job performance in Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. This results is proved by coefficient determination test that shows leadership and competence of human resources have an effect ammount 47,20% on employee job performance. However, there are several indivators of leadership and competence of human resourch need to be improved to increase the performance of both the leadership and employees.

Keywords : Effect, Employee Job Performance, Leadership, Competence of Human Resources

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan pada berbagai bidang, khususnya di kehidupan berorganisasi. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi maupun perusahaan. Organisasi maupun perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensinya baik yang berperan sebagai pemimpin maupun yang berperan sebagai bawahan atau karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi. Tokoh sentral tersebut yaitu seorang pimpinan dan para pegawai. Organisasi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketerampilan serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik dan suatu organisasi harus memiliki pemimpin yang dapat mengarahkan pegawainya untuk bekerja dengan efektif dan efisien.. Kinerja yang baik adalah pekerjaan yang dilakukan dengan seoptimal mungkin, pekerjaan yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan atau Itjen Kemendikbud mempunyai susunan organisasi yang terdiri atas Sekretariat Inspektorat Jenderal, Inspektorat I, Inspektorat II, Inspektorat III, Inspektorat IV, dan Inspektorat Investigasi. Inspektorat Jenderal juga mempunyai tugas melaksanakan pengawasan internal di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

Inspektorat Jenderal dipimpin oleh seorang Inspektur Jenderal yang bertanggung jawab langsung kepada Menteri Pendidikan dan Kebudayaan. Inspektur Jenderal saat ini adalah Prof. Dr. Haryono Umar, AK., M.sc., seorang mantan wakil Ketua Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) periode 2007-2011. Beliau dilantik sebagai Inspektur Jenderal (Irjen) pada 9 Maret 2012 oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Mendikbud). Kehadiran Haryono Umar diharapkan senantiasa dapat berkoordinasi dan bekerjasama dengan direktorat-direktorat dan unit utama lain, agar pendidikan anti korupsi dan peningkatan kinerja pegawai bisa dijalankan dengan baik.

Pergantian kepemimpinan di lingkungan Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Irjen M. Sofyan menjadi Irjen Haryono Umar, membuat berubahnya juga gaya kepemimpinan yang dirasakan oleh seluruh jajaran pegawai Itjen Kemdikbud. pemimpin, sebagai manajemen puncak, merupakan faktor yang penting dalam penyebarluasan budaya, maka perubahan posisi kepemimpinan yang penting membantu penerapan nilai-nilai baru. Nilai-nilai tersebut bisa saja merupakan nilai yang positif atau membangun atau bisa juga merupakan nilai yang negatif.

Dari keseluruhan total 415 pegawai latar belakang pendidikan SDM Itjen Kemdikbud Jakarta sebagian besar adalah lulusan S1 berjumlah 240 orang, S2 berjumlah 52 orang dan yang mempunyai gelar S3 hanya 2 orang. Faktor kompetensi yang mencakup pendidikan, keterampilan, dan pengetahuan memang sangat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai suatu instansi karena kemampuan dan keterampilan sangat berperan penting dalam mencapai tujuan dari individu pegawai maupun tujuan instansi atau organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, untuk dapat mengetahui lebih dalam mengenai faktor

kepemimpinan dan faktor SDM mempengaruhi kinerja pegawai Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dalam mewujudkan visi dan misi, maka penulis melakukan penelitian ini.

B. Tujuan Penelitian

Menurut Sugiyono (2008:3) tujuan dari penelitian ada tiga. Yaitu bertujuan untuk melakukan penemuan, pembuktian dan pengembangan. Penemuan berarti data yang diperoleh dari penelitian itu adalah data yang betul-betul baru yang sebelumnya belum pernah diketahui. Pembuktian berarti data yang diperoleh itu digunakan untuk membuktikan adanya keragu-raguan terhadap informasi atau pengetahuan tertentu, dan pengembangan berarti memperdalam dan memperluas pengetahuan yang telah ada.

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
3. Untuk mengetahui pengaruh dari kepemimpinan dan kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

C. Teori

C.1 Kinerja Pegawai

Kinerja adalah terjemahan dari kata performance yang didefinisikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:14).

Kinerja Pegawai menurut Kusriyanto (dalam Pasolong, 2007) dalam bukunya "Teori Administrasi Publik" adalah hasil kerja perseorangan di dalam suatu organisasi. Widodo (2006:78) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Pengukuran kinerja pegawai sangat diperlukan karena akan bermanfaat bagi pegawai itu sendiri dan bagi instansi atau organisasi. Pengukuran kinerja berguna sebagai bahan evaluasi untuk mencapai kinerja pegawai yang lebih baik. Berdasarkan teori-teori yang sudah dibahas di atas, dapat disimpulkan indikator-indikator kinerja pegawai yang dapat digunakan di dalam penelitian ini. Indikator-indikator tersebut adalah sebagai berikut:

1. Tingkat Kualitas
Indikator tingkat kualitas meliputi beberapa hal yaitu hasil kerja yang diperoleh dan kesesuaian hasil kerja dengan harapan pimpinan dan organisasi.
2. Tingkat kuantitas
Indikator kuantitas meliputi jumlah kerja yang dilakukan pegawai dalam satu periode tertentu.
3. Tingkat ketepatan kerja
Indikator tingkat ketepatan meliputi beberapa hal yaitu dapat dipercaya dalam hal kehadiran, ketepatan waktu, dan penyelesaian tugas atau pekerjaan pada waktu yang telah ditentukan.
4. Tingkat kreativitas
Indikator tingkat kreativitas meliputi keaslian gagasan-gagasan yang diberikan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. Tingkat pengetahuan
Indikator tingkat pemahaman meliputi pengetahuan mengenai pemahaman terhadap tupoksi dari seorang pegawai.

6. Tingkat kerjasama
Indikator tingkat kerjasama meliputi kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain yaitu rekan kerja atau pegawai lain di instansi tempat pegawai tersebut bekerja.

C.2 Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Sedarmayanti (2010:130) adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, yang tampak dan yang tidak tampak oleh bawahannya. Kepemimpinan menurut Malayu (2000:167) adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan menggambarkan tentang kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Kepemimpinan yang menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya, kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, yang sering diterapkan pemimpin ketika mencoba memengaruhi kinerja bawahannya.

Ada beberapa perilaku kepemimpinan yang dapat dijadikan indikator sebagai landasan penelitian ini. Indikator-indikator tersebut adalah sebagai berikut:

1. Pemimpin langsung dan selalu menekankan pentingnya menjalin hubungan yang baik antara pimpinan dengan bawahan.
2. Pemimpin sering memberi nasihat pentingnya menjalin hubungan yang baik antara rekan kerja (antar pegawai).
3. Pemimpin sering memberikan ruang kepada bawahan untuk berpendapat dan mengemukakan pendapat.
4. Pemimpin sering melakukan interaksi informal dengan bawahan untuk

menjaga keakraban antara pimpinan dengan bawahan.

5. Pemimpin selalu menekankan bawahan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
6. Pemimpin selalu mengawasi langsung kegiatan bawahan selama di kantor agar terus produktif.
7. Pemimpin selalu melakukan evaluasi kepada bawahan sebagai hasil pelaksanaan tugas.
8. Pemimpin selalu memberikan sanksi tegas kepada bawahan bila terjadi kesalahan hasil kerja.

C.3 Kompetensi SDM

Kompetensi adalah apa yang dibawa oleh seseorang ke dalam pekerjaannya dalam bentuk jenis dan tingkatan perilaku yang berbeda. Dharma (2005:102) berpendapat bahwa di dalam manajemen kinerja istilah kompetensi mengacu kepada dimensi perilaku dari sebuah peran dan perilaku yang diperlukan seseorang untuk dapat melaksanakan pekerjaannya secara memuaskan.

Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memapukan mereka untuk melakukan tugas dan tanggungjawab mereka memampukan mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Indikator-indikator yang berguna sebagai landasan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tingkat Interaksi yang meliputi unsur-unsur :
 - a. Kemampuan para bawahan untuk berkomunikasi dengan atasan.
 - b. Kemampuan seorang pegawai untuk menciptakan, membentuk, dan menjaga hubungan-hubungan pribadi dengan pegawai lain.
 - c. Kemampuan dalam menggunakan komunikasi yang baik pada rekan kerja.
2. Tingkat Konseptual yang meliputi unsur-unsur :
 - a. Tingkat pendidikan formal yang pernah diterima oleh para pegawai.
 - b. Tingkat pendidikan informal yang pernah diterima oleh para pegawai.
 - c. Tingkat kemampuan para pegawai dalam pengambilan keputusan.
 - d. Kemampuan seorang pegawai untuk merespon setiap tuntutan pekerjaan.
 - e. Kemampuan seorang pegawai untuk mengetahui struktur kerjanya.
 - f. Tingkat keinginan/kemauan/minat pegawai terhadap ilmu pengetahuan dan pengembangannya.
3. Tingkat Administrasi yang meliputi unsur-unsur :
 - a. Kemampuan seorang pegawai untuk mengembangkan dan mengikuti rencana-rencana kebijakan.
 - b. Kemampuan seorang pegawai untuk mengikuti prosedur-prosedur yang telah ditetapkan.
 - c. Kemampuan seorang pegawai untuk mengelola barang atau jasa.
4. Tingkat kemampuan teknis yang meliputi unsur-unsur :
 - a. Kemampuan pegawai untuk mempergunakan peralatan-peralatan (teknologi atau fasilitas kantor yang lain).
 - b. Kemampuan pegawai untuk mempergunakan pengalamannya.

C.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2008:66) hipotesis adalah kesimpulan sementara tentang hubungan antara dua variabel atau lebih. Suatu penelitian akan mengarah pada tujuan penelitian itu sendiri. Hipotesis diperlukan dalam penelitian sebagai pengarah dalam rangka melakukan pembahasan pencarian data, pengumpulan data, serta penentuan sampel.

Hipotesis selalu dirumuskan dalam bentuk pernyataan yang menghubungkan antara dua variabel atau lebih. Hipotesis dalam penelitian ini merupakan hal penting karena dapat memberikan arah pada peneliti. Hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Kompetensi SDM berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Kepemimpinan dan kompetensi SDM berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

C.5 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan menurut Sedarmayanti (2010:131) adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, yang tampak dan yang tidak tampak oleh bawahannya. Kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang.

Menurut Mahmudi (2007:20) mengungkapkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu adalah faktor kepemimpinan. Faktor kepemimpinan meliputi kualitas pimpinan dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer maupun pimpinan tim. Dengan demikian jelas bahwa kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai.

C.6 Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Pegawai

Wibowo (2012:110) mendefinisikan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang penting.

Menurut Mathis dan Jackson (2006:113-114) mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi dari individual. Faktor kompetensi atau individu meliputi pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu. Dengan demikian jelas bahwa kompetensi SDM berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

C.7 Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Pegawai

Robbins dan Mary Coulter (2007) berpendapat bahwa tingkat kinerja pegawai akan sangat tergantung pada dua faktor yaitu kompetensi pegawai dan motivasi kerja. Motivasi kerja yang dimaksud oleh Robbins dan Mary Coulter berasal dari banyak indikator seperti pimpinan, pendapatan, kemampuan pegawai itu sendiri, dan lain-lain. Kompetensi akan dapat mempengaruhi hasil kinerja pegawai dimana semakin tinggi tingkat kompetensi pegawai akan menghasilkan kinerja yang semakin tinggi pula. Faktor lain adalah kepemimpinan yaitu pengaruh langsung antara hubungan atasan dengan bawahan untuk melakukan suatu pekerjaan. Dengan kepemimpinan yang cocok dengan kondisi pegawai, pegawai akan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan sebaik mungkin yang akan mempengaruhi hasil kinerja.

Dengan demikian jelas bahwa kepemimpinan dan kompetensi SDM berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

D. Metode Penelitian

Metodologi penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 responden secara acak. Metode pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada seluruh sampel penelitian. Kuesioner penelitian ini menggunakan tipe skala *likert* dan melalui tahapan uji validitas, uji reliabilitas, analisis tabulasi silang, analisis korelasi kendall, uji koefisien determinasi, dan uji konkordansi kendall sebagai metode pengolahan data penelitian.

E. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Inspektorat jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan adalah satuan kerja di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Inspektorat Jenderal berada di bawah dan bertanggung jawab kepada menteri.

Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan selaku aparat pengawasan internal pemerintah mendukung upaya Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan sekaligus mengawasi implementasi program Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan itu sendiri agar berjalan sesuai rencana dan mencapai tujuan serta outcome yang diharapkan dengan dukungan alokasi anggaran yang telah ditetapkan.

Inspektorat mengawal pelaksanaan anggaran pendidikan dan melakukan upaya preventif, detektif, represif, simultan dan berkelanjutan melalui beberapa program seperti audit reguler, audit investigasi, pemantauan dan pendampingan, review, evaluasi, dan pengawasan lainnya. Di dalam pelaksanaan tugasnya, Inspektorat Jenderal juga mengawal dan mengawasi dana Biaya Operasional Sekolah (BOS),

Dana Alokasi Khusus (DAK), sertifikasi guru, Bantuan Siswa Miskin (BSM), dan lainnya.

PEMBAHASAN

Penulis akan memaparkan hasil penelitian yang merupakan pengolahan data dari jawaban kuesioner yang telah diajukan kepada para responden. Daftar pertanyaan yang diberikan kepada 100 responden yang merupakan pegawai Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yang dipilih secara random atau acak. Data ini selanjutnya akan digunakan untuk di dalam analisa data dan pengujian hipotesis.

1. Hasil perhitungan dengan menggunakan rumus Korelasi Rank Kendall pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Kinerja Pegawai (Y) mempunyai korelasi sebesar 0,446. Kedua variabel yang diuji memiliki hubungan yang signifikan, artinya hipotesis menyatakan hubungan positif antara Kepemimpinan (X1) dan Kinerja Pegawai (Y) dapat diterima. Pengaruh yang diberikan oleh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Uji Determinasi adalah sebesar 19,89%.
2. Hasil perhitungan dengan menggunakan rumus Korelasi Rank Kendall pengaruh Kompetensi SDM (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) mempunyai korelasi sebesar 0,467. Kedua variabel yang diuji memiliki hubungan yang signifikan, artinya hipotesis menyatakan hubungan positif antara Kompetensi SDM (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) dapat diterima. Pengaruh yang diberikan oleh Kompetensi SDM (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Uji Determinasi adalah sebesar 21,81%.
3. Hasil perhitungan dengan menggunakan rumus Konkordansi Kendall pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Kompetensi SDM (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) mempunyai korelasi sebesar 0,684. Kedua variabel X1 dan X2 terhadap Y yang diuji memiliki hubungan yang

signifikan, artinya hipotesis menyatakan hubungan positif antara Kepemimpinan (X1) dan Kompetensi SDM (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat diterima. Pengaruh yang diberikan oleh Kepemimpinan (X1) dan Kompetensi SDM (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Uji Determinasi adalah sebesar 47,20%.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari penelitian yang telah dilakukan oleh penulis pada Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan pada Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan memiliki **pengaruh** terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut dibuktikan dengan hasil hitung koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh sebesar 19,89% terhadap kinerja pegawai. Hipotesis yang diajukan mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan **dapat diterima** setelah dibuktikan melalui pengujian analisis korelasi kendall. Hipotesis diterima karena hasil nilai z hitung = 6,575 dan nilai tersebut lebih besar dari z tabel = 1,96.
2. Kompetensi SDM yang dimiliki oleh Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan **berpengaruh** secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut dibuktikan dengan hasil hitung koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa kompetensi SDM berpengaruh sebesar 21,81% terhadap kinerja pegawai. Hipotesis yang diajukan mengenai pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai Inspektorat Jenderal

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan **dapat diterima** setelah penulis membuktikan hal tersebut dengan cara menguji hipotesis dengan uji analisis korelasi kendall. Hipotesis diterima karena hasil nilai z hitung = 6,8843 dan nilai tersebut lebih besar dari z tabel = 1,96.

3. Kepemimpinan yang diterapkan pimpinan dan kompetensi SDM yang dimiliki oleh pegawai Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan memiliki **pengaruh** terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut dibuktikan dengan hasil uji konkordansi kendall yaitu X^2 hitung (203,148) > X^2 tabel (123,225). Dari perhitungan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 **ditolak** dan H_a **diterima** yang berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil uji koefisien determinasi juga menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kompetensi SDM berpengaruh sebesar 47,20% terhadap kinerja pegawai.

B. SARAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian pengaruh kepemimpinan dan kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, peneliti berusaha mengajukan saran guna melakukan pengembangan dan perbaikan, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik. Beberapa saran yang diajukan diambil berdasarkan hasil penelitian dan temuan di lapangan oleh penulis yang merupakan fokus dari penelitian. Saran-saran tersebut yaitu:

1. Kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan sudah cukup sesuai dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut harus dipertahankan demi menjaga kinerja

pegawai dan kinerja pimpinan itu sendiri. Berdasarkan hasil temuan peneliti, masih ada beberapa indikator kepemimpinan yang masih harus ditingkatkan seperti memberikan ruang kepada pegawai dalam memberikan bawahan dan masukan kepada pimpinan dan pimpinan harus lebih sering membuka diri kepada kepegawai untuk melakukan interaksi informal untuk menjaga hubungan baik kepada pegawai.

2. Kompetensi SDM yang dimiliki oleh pegawai Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan sudah cukup baik dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai itu sendiri. Berdasarkan hasil temuan peneliti, masih ada beberapa indikator kompetensi SDM yang masih harus ditingkatkan seperti pegawai harus lebih aktif lagi dalam mengembangkan perencanaan-perencanaan kebijakan dan pegawai harus mampu untuk mengikut prosedur-prosedur yang telah ditetapkan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal tersebut harus ditingkatkan untuk meningkatkan dan menjaga kinerja dari masing-masing pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*, Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI
- Hasibuan, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Kartono, Kartini. 2009. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

- Mahmudi. 2007. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Mathis, R. dan Jackson. 2006. *Human Resources Development (Track MBA series/terjemahan)*. Jakarta: Prestasi Pustaka
- Moleong, Lexy. 2009. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Rosda
- Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta
- Prihadi, Syaiful F. 2004. *Assesment Centre*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Priyatno, Dwi. 2008. *Mandiri Belajar SPSS Untuk Analisis Data dan Uji Statistik*. Yogyakarta: Mediakom
- Robbins, Stephen P. & Mary Coulter. 2007. *Manajemen*. Jakarta: PT Indeks
- Sedarmayanti. 2010. *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, dan Kepemimpinan Masa Depan (Mewujudkan Pelayanan Prima dan Pemerintahan yang Baik)*. Bandung: PT Refika Aditama
- Siagian, Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RAJAGRAFINDO PERSADA
- Widodo, Joko. 2006. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Malang: Bayumedia Publishing.
- Winardi. 2000. *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada