

# PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA KANTOR WALI KOTA PADANGSIDIMPUAN

Oleh:

**Nur Hakima Akhirani Nasution**  
nurhakima1992@gmail.com,

## Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja aparatur sipil negara pada kantor wali kota Padangsidempuan. Permasalahan pokok yang diangkat dalam penelitian ini tidak maksimalnya kinerja pegawai khususnya pada kantor sekretariat pemerintah Kota Padangsidempuan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor walikota Padangsidempuan sebanyak 158 orang. Sampel penelitian ditentukan dengan Teknik random sampling sebesar 25 % dari jumlah populasi diperoleh sebanyak 39 orang. Data penelitian dikumpulkan dengan memberikan sejumlah pertanyaan berupa angket terstruktur. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, regresi linear, rumus uji korelasi statistik  $r$  produk moment dan analisis SPSS 23.00. Berdasarkan hasil analisis data penelitian diperoleh variabel kepemimpinan diketahui nilai  $t_{hitung}$  (2.303) lebih besar daripada  $t_{tabel}$  (2,028) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi  $0,027 < 0,05$ . Oleh karena itu,  $H_1$  diterima artinya kepemimpinan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara. Sedangkan variabel kompetensi diketahui nilai  $t_{hitung}$  (3,200) lebih besar daripada  $t_{tabel}$  (2,028) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi  $0,003 < 0,05$ . Oleh karena itu,  $H_1$  diterima artinya kompetensi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara. Berdasarkan hasil uji statistik, analisis data dan pembahasan pada penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kepemimpinan dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja aparatur sipil negara pada kantor walikota Padangsidempuan

**Keywords:** *Kepemimpinan, Kompetensi, Kinerja, Aparatur Sipil Negara.*

## 1. PENDAHULUAN

Upaya pengembangan aparatur sipil negara sebuah instansi pemerintah merupakan unsur yang paling dominan dalam proses peningkatan mutu yang dilakukan serta dalam rangka kompetensi untuk meningkatkan kinerjanya. Di era globalisasi sekarang ini, peningkatan kinerja aparatur sipil negara akan membawa kemajuan secara signifikan bagi instansi pemerintah untuk dapat berkembang. Oleh karena perlu adanya upaya-upaya yang dilakukan dalam rangka meningkatkan kinerja aparatur sipil negara. Peningkatan kinerja aparatur sipil negara merupakan tantangan manajemen yang paling penting, karena keberhasilan untuk mencapai tujuan pemerintah tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Situasi Aparatur sipil negara dewasa ini berkembang sangat pesat di antaranya semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi yang menyebabkan timbulnya persaingan, tantangan guna mencapai efektivitas dan efisiensi dalam penyelenggaraan tugas pemerintah, maka perlu adanya peningkatan kualitas Aparatur Negara yang memiliki keunggulan dan memegang teguh etika birokrasi dalam memberikan pelayanan yang sesuai dengan tingkat keinginan dan kepuasan masyarakat.

Berdasarkan hasil temuan dilapangan bahwa kinerja aparatur sipil Negara masih rendah, dari

hasil temuan tersebut didapat informasi penyebab kinerja pegawai belum maksimal salah satunya adalah peranan kepemimpinan belum dapat dilaksanakan secara sempurna, kemudian kompetensi aparatur sipil Negara yang ada juga masih belum mampu bekerja secara optimal. Khususnya pada kantor Wali Kota Padangsidempuan, masih ditemukan; (1). Masih adanya pegawai yang tidak memahami tugas pokok dan fungsi jabatan yang akan diembannya, (2). Masih adanya jabatan yang diisi oleh pejabat yang tidak memiliki latar belakang pendidikan yang linier, (3). Masih adanya keterlambatan-keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan, (4). Masih adanya kekeliruan dalam penyelesaian pekerjaan, (5). Adanya ketidakpuasan di antara masyarakat/instansi terkait terhadap jasa pelayanan yang diberikan oleh unit-unit kerja tertentu

Sedarmayanti (2001:15), mengemukakan “kepemimpinan adalah suatu kemampuan untuk mempengaruhi tingkah laku orang lain, sehingga menumbuhkan saling pengertian, kesadaran, keikhlasan dan sepenuh hati pada orang yang dipimpinnya”. Dari uraian tersebut dapat ditarik kesimpulan untuk menjadi seorang Pimpinan harus mempunyai kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, dan integritas guna untuk memenuhi persyaratan yang ditentukan oleh pemerintah. Keberhasilan seorang pemimpin ditandai oleh keberhasilan bawahannya dalam

melaksanakan tugasnya. Salah satu keberhasilan seorang bawahan ditandai dengan adanya kompetensi, karena dengan adanya kompetensi kemungkinan pegawai untuk mencapai jabatan struktural akan semakin besar.

Menurut Moehariono (2012:64), Kompetensi merupakan suatu tingkatan kemampuan tertentu yang dipersyaratkan oleh suatu jabatan sesuai dengan jenjangnya dalam struktur organisasi sehingga apabila persyaratan tersebut dipenuhi maka jabatan tersebut akan berfungsi sebagaimana mestinya. Dari pendapat tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai sangat ditentukan keberhasilannya oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya dan berarti bahwa peningkatan kinerja Aparatur sipil negara akan ditentukan oleh efektivitas kepemimpinannya. Dalam organisasi seorang pemimpin tidak bisa semata-mata mengandalkan otoritasnya berdasarkan aturan hukum yang berlaku saja, karena dapat mempengaruhi kinerja orang-orang yang dipimpinnya. Oleh sebab itu, seorang pemimpin memerlukan *personal power* yang mampu membina semangat kerja para bawahannya, sehingga bawahannya akan selalu berusaha untuk mengarahkan seluruh kemampuannya kepada standar kompetensi yang sesuai dengan syarat-syarat secara formal yang dikeluarkan oleh pemerintah.

Berdasarkan pemaparan fenomena di atas, permasalahan utama yang akan dikaji dalam penelitian yaitu; (1). berapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja aparatur sipil negara di kantor Walikota Padangsidempuan, (2). berapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja aparatur sipil negara di Kantor Walikota Padangsidempuan, (3). berapa besar pengaruh kepemimpinan dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja aparatur sipil negara di Kantor Walikota Padangsidempuan.

## 2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan untuk menjelaskan permasalahan yang dikemukakan dalam penelitian yaitu metode deskriptif analitis dengan pendekatan kuantitatif. Metode ini berdasarkan pada data dan informasi yang digambarkan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya secara objektif. Dengan kata lain penelitian yang menggambarkan masalah yang diselidiki secara faktual dan langsung apa adanya saat ini dengan maksud agar dapat suatu gambaran yang jelas. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Walikota Padangsidempuan 158 orang. Selanjutnya sampel penelitian ditetapkan dengan menggunakan teknik random sampling yaitu sebesar 25 % dari jumlah populasi sehingga diperoleh sampel sebanyak 39 orang pegawai. Data penelitian dikumpulkan dengan

memberikan angket kepada responden dengan terstruktur dan jawaban tertutup (angket tertutup) yaitu angket yang setiap pertanyaannya sudah tersedia berbagai alternatif jawaban.

Data penelitian selanjutnya akan dianalisis untuk menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan rumus Korelasi Pearson Product Moment ( $r$ ), yang sangat berguna untuk mengetahui derajat hubungan antara variable bebas (pengaruh) dengan variable terikat (terpengaruh). Uji korelasi bivariat dengan menggunakan Program Komputer SPSS 23,00 for Windows, yakni untuk mengukur pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap Kinerja pegawai. Arikunto (2006) Rumus yang digunakan Korelasi Pearson Product Moment adalah :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x) \cdot (\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

- r = Korelasi
- x = Hasil penilaian skor kuesioner variabel bebas (kepemimpinan dan kompetensi)
- y = Hasil penilaian skor kuesioner variabel terikat ( Kinerja pegawai)
- $x^2$  = Hasil perkalian kuadrat dari nilai skor kuesioner variabel bebas
- $y^2$  = Hasil perkalian kuadrat dari nilai skor kuesioner variabel terikat
- xy = Hasil perkalian kuesioner skor variable bebas dengan variabel terikat
- n = Jumlah sampel

## 3. HASIL PENELITIAN

Hasil analisis data tentang kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja aparatur sipil negara pada kantor walikota Padangsidempuan sebagai berikut :

### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas tiap item pertanyaan dilakukan dengan menghitung korelasi person product moment antara skor item dan skor total. Hasil uji validitas angket dengan menggunakan program SPSS 23.00 for Windows. Uji validitas yang dilakukan pada variable  $X_1$  diperoleh Nilai r tabel untuk sampel taraf signifikansi 0,05 adalah 0,316. Sehingga menunjukkan bahwa semua butir pernyataan tentang kepemimpinan (1-10) adalah valid, karena nilai  $r_{xy}$  lebih besar dari r tabel.

Dengan demikian semua butir pernyataan angket kepemimpinan adalah Valid. Selanjutnya uji validitas yang dilakukan pada variable  $X_2$  diperoleh Nilai r tabel untuk sampel taraf signifikansi 0,05 adalah 0,316. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan tentang

kompetensi (1-10) adalah valid, karena nilai  $r_{xy}$  lebih besar dari r tabel. Dengan demikian semua butir pernyataan angket kompetensi adalah Valid. Sedangkan uji validitas terhadap variable y diperoleh Nilai r tabel untuk sampel taraf signifikansi 0,05 adalah 0,316. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan tentang kinerja (1-10) adalah valid, karena nilai  $r_{xy}$  lebih besar dari r tabel. Dengan demikian semua butir pernyataan angket kinerja adalah Valid.

## 2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dengan cara menghitung *Cronbach's Alpha* dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel. Hasil uji reliabilitas masing-masing variabel adalah :

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	R <sub>tabel</sub> 5% (39)	Keterangan
Kepemimpinan	0,849	0,316	Reliabel
Kompetensi	0,858	0,316	Reliabel
Kinerja	0,915	0,316	Reliabel

Hasil pengujian reliabilitas terhadap semua variabel dengan *Cronbach's Alpha* sebagaimana terlihat pada tabel 1 menunjukkan bahwa nilai Alpha lebih dari 0,316. Oleh karena itu dapat ditentukan bahwa semua instrumen penelitian ini adalah reliabel.

## 3. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas ini dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorof-Smirnov Test*. Pengujian data berdistribusi normal jika nilai *Asymp Sig (2-tailed)* yang dihasilkan lebih besar dari nilai alpha yaitu sebesar 0,05 (5 %). Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada tabel 2 dibawah ini :

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Data

Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
Kepemimpinan	0,200	Normal
Kompetensi	0,150	Normal
Kinerja	0,152	Normal

Sumber : Data primer diolah, 2018

Dari tabel 2 terlihat bahwa semua variabel yaitu kepemimpinan, kompetensi, dan kinerja memiliki nilai *Asymp Sig* lebih dari 0,05, sehingga data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil Uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 4.9 dibawah ini :

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Kefisiensi	T	Sig
Kepemimpinan	0,185	1,141	0,262
Kompetensi	0,154	0,950	0,349

Dari tabel 1 terlihat bahwa untuk semua variabel memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05, sehingga variabel reward, kepemimpinan dan kompetensi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

## 4. Uji Multikolinearitas

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Apabila nilai VIF lebih dari 10 dan nilai tolerance kurang dari 0,10 maka terjadi multikolinearitas, sebaliknya tidak terjadi multikolinearitas antara variabel apabila nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,10. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4 dibawah ini :

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collenearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kepemimpinan	0,992	1,008	Tidak terjadi
Kompetensi	0,992	1,008	Tidak terjadi

Dari tabel 4 terlihat bahwa semua variabelnya yaitu kepemimpinan dan kompetensi memiliki nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, sehingga semua variabel bebas dari masalah multikolinearitas.

## 5. Pengujian Hipotesis

### a. Hasil analisis regresi linear berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara. Hasil pengolahan data dengan bantuan komputer program SPSS versi 23 didapatkan persamaan regresi :

$$Y = 15,713 + 0,557 (X1) + 0,863 (X2)$$

Untuk menginterpretasi hasil dari analisis tersebut, dapat diterangkan:

- [1] Konstanta sebesar 15,713 dengan parameter positif menunjukkan bahwa apabila terdapat kepemimpinan, kompetensi maka seharusnya memiliki kemampuan kinerja yang maksimal.
- [2] Koefisien regresi X1 yaitu kepemimpinan menunjukkan koefisien yang positif sebesar 0,557 dengan demikian dapat diketahui bahwa kepemimpinan justru meningkatkan kinerja aparatur sipil Negara.
- [3] Koefisien regresi X2 yaitu kompetensi menunjukkan koefisien yang positif sebesar 0,863 dengan demikian dapat diketahui bahwa kompetensi mampu meningkatkan kinerja aparatur sipil negara

### b. Uji t (uji secara individu)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (independent) terhadap variabel tidak bebas (dependent) secara terpisah atau sendiri-sendiri. Berdasarkan hasil analisis dapat

diketahui hasil uji t seperti tampak pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.713	4.632		3.392	.002
Kepemimpinan	.557	.242	.373	2.303	.027
Kompetensi	.863	.270	.518	3.200	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil tabel 5 tersebut dapat diketahui hasil uji t untuk variabel kepemimpinan, kompetensi terhadap kinerja aparatur sipil negara. Variabel kepemimpinan diketahui nilai  $t_{hitung}$  (2.303) lebih besar daripada  $t_{tabel}$  (2,028) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi  $0,027 < 0,05$ . Oleh karena itu, H1 diterima artinya kepemimpinan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara. Variabel kompetensi diketahui nilai  $t_{hitung}$  (3,200) lebih besar daripada  $t_{tabel}$  (2,028) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi  $0,003 < 0,05$ . Oleh karena itu, H1 diterima artinya kompetensi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara.

c. Uji F

Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi dengan variabel dependen dan variabel independen mempunyai pengaruh secara statistik. Hasil uji F didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	493.961	2	246.981	50.099	.000 <sup>b</sup>
	Residual	177.475	36	4.930		
	Total	671.436	38			

d. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kepemimpinan

Dari tabel 6 dapat diketahui bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $50,099 > 3,252$  dan nilai signifikansi =  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti variabel kepemimpinan dan kompetensi tentang kinerja aparatur sipil negara berpengaruh secara bersamaan.

e. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Hasil perhitungan untuk nilai R<sup>2</sup> diperoleh dalam analisis regresi berganda diperoleh angka koefisien determinasi dengan adjusted-R<sup>2</sup> sebesar 0,721. Hal ini berarti bahwa 72,1% variasi kinerja aparatur sipil Negara dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan dan kompetensi. sedangkan sisanya yaitu 27,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model yang diteliti.

Tabel 7. Uji R Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.858 <sup>a</sup>	.736	.721	2.220

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kepemimpinan

#### 4. PEMBAHASAN

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja aparatur sipil negara di kantor Walikota Padangsidempuan.

Kepemimpinan dalam penelitian ini adalah kemampuan Walikota dalam mengelola pemerintahan berdasarkan keterampilan-keterampilan yang dimiliki sebagai syarat mutlak yang harus dimiliki seorang pemimpin Secara empirik kepemimpinan pada Kantor Walikota Padangsidempuan, berada pada kategori tinggi. Hal ini ditunjukkan oleh skor rata-rata jawaban responden terhadap angket variabel kepemimpinan, sebesar 3,94. Terdapat lima dimensi yang dijadikan ukuran dalam variabel ini, yaitu (1) Kemampuan membina kerjasama dan hubungan yang baik, (2) Kemampuan yang efektifitas, (3) Kepemimpinan yang partisipatif, (4) Kemampuan mendelegasikan tugas atau waktu, dan (5) Kemampuan mendelegasikan tugas atau wewenang. Pada dimensi Kemampuan membina kerjasama dan hubungan yang baik, dengan skor 3,86 menunjukkan bahwa pada dimensi tersebut Walikota belum menunjukkan skor ideal (5,00). Walaupun demikian hasil ini secara empirik menunjukkan bahwa walikota memiliki kemampuan tinggi dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahan.

Dimensi kemampuan mempengaruhi dan menggerakkan bawahan tercermin dari keteladanan walikota Padangsidempuan. Untuk indikator Kemampuan yang efektifitas dengan skor rata-rata sebesar 3,90 menggambarkan bahwa dengan indikator tersebut walikota Padangsidempuan berada pada kategori tinggi, walaupun belum mencapai skor ideal. Dimensi Kepemimpinan yang partisipatif dengan skor rata-rata sebesar 3,18 menggambarkan bahwa kepemimpinan walikota Padangsidempuan berdasarkan dimensi ini tergolong tinggi. Kepemimpinan yang partisipatif tercermin dari standar pemilihan dan peluang pengembangan yang dijadikan dasar oleh Walikota dalam memilih dan mengembangkan personal.

Seperti dikemukakan oleh Tjutju Yuniarsih dan Suwatno (2008:165) menyatakan "Kepemimpinan merupakan kemampuan dan kekuatan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar mau dan mampu mengikuti kehendaknya, dan memberikan inspirasi kepada pihak lain untuk merancang sesuatu agar lebih bermakna".

Dimensi Kemampuan mendelegasikan tugas atau waktu dengan skor rata-rata sebesar 3,80 yang tercermin dari kemampuan Walikota dalam memacu kreativitas dan meningkatkan komitmen pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan walikota Padangsidempuan berdasarkan dimensi ini berada pada kategori tinggi, walaupun belum mencapai skor ideal. Dikaitkan dengan teori tersebut, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepemimpinan Walikota

Padangsidempuan berada pada kategori tinggi. Baik secara implisit maupun secara eksplisit, dimensi-dimensi yang dikemukakan dalam teori diatas cukup tergambar melalui instrumen yang digunakan dalam penelitian ini.

## 2. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja aparatur sipil negara di Kantor Walikota Padangsidempuan.

Kompetensi dalam penelitian ini diartikan sebagai unjuk kerja aparatur sipil negara dalam menjalankan tugasnya sebagai fasilitator pelaksanaan pemerintahan. Secara empirik kinerja pegawai pada Kantor Walikota Padangsidempuan, berada pada kategori tinggi. Hal ini ditunjukkan oleh skor rata-rata jawaban responden terhadap angket variabel kompetensi sebesar 3,98. Terdapat tiga dimensi yang dijadikan ukuran dalam variabel ini, yaitu (1) pengetahuan (2) Keterampilan, dan (3) sikap perilaku. Berdasarkan hasil pengukuran terhadap ketiga dimensi tersebut, dimana dimensi pengetahuan mencapai skor 4,06; dimensi keterampilan mencapai skor 4,29; dimensi sikap perilaku mencapai skor 4,07. Berdasarkan pencapaian tersebut diperoleh gambaran bahwa skor rata-rata untuk masing-masing dimensi belum mencapai skor maksimal. Walaupun demikian hasil ini menunjukkan bahwa secara empirik kompetensi dapat dijelaskan oleh dimensi-dimensi di atas. Artinya kualitas dimensi pengetahuan, keterampilan, sikap perilaku dapat dijadikan acuan untuk mengukur kompetensi.

Hasil pengukuran juga menunjukkan bahwa keterampilan aparatur sipil Negara dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab memiliki skor rata-rata tertinggi, sedangkan dimensi pengetahuan memiliki skor sedang. Hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi lebih dominan ditunjukkan oleh keterampilan aparatur sipil Negara dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasil penelitian ini juga memperkuat teori tentang kinerja aparatur sipil negara yang dikemukakan Soedjono (2005), mengemukakan kinerja merupakan prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan dalam melaksanakan tugasnya. Hal senada juga dikemukakan oleh, Ansori (2015) Keberhasilan suatu instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja dari pegawainya, karena dengan kinerja yang baik tentu akan membawa hasil yang baik pula. Agar aktivitas kinerja dapat berjalan dengan baik, organisasi/instansi tentu harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketramampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi dengan optimal. Setiap organisasi/instansi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil analisis tersebut, dengan menghubungkan antara hasil temuan penelitian dan teori-teori yang relevan, maka kompetensi

pada Kantor Walikota Padangsidempuan berada pada kategori tinggi. Hal ini didasarkan pada realita bahwa pegawai di wilayah tersebut telah menjalankan tugas pokok sesuai dengan dimensi-dimensi yang harus dijalankan untuk memenuhi tugas tersebut. Disamping itu, semua indikator pada dimensi tersebut telah dijalankan dengan baik, walaupun belum dilaksanakan secara maksimal.

## 3. Pengaruh kepemimpinan dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja aparatur sipil negara di Kantor Walikota Padangsidempuan

Secara empiris hasil penelitian ini menginformasikan bahwa kepemimpinan Walikota yang dicerminkan melalui dimensi (1) kemampuan Walikota dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahan; (2) memilih dan mengembangkan personal; (3) memberikan motivasi; (4) membuat keputusan; dan (5) melaksanakan pengawasan memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara. Besarnya kontribusi kepemimpinan terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Kantor Walikota Padangsidempuan adalah sebesar 55,7%. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin efektif kepemimpinan Walikota, akan diikuti oleh semakin tingginya kinerja aparatur sipil negara. Kinerja aparatur sipil negara dalam penelitian ini merupakan perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh dengan jumlah sumber yang digunakan. Secara empirik kinerja aparatur sipil negara pada Kantor Walikota Padangsidempuan, berada pada kategori tinggi. Hal ini ditunjukkan oleh skor rata-rata jawaban responden terhadap angket variabel kinerja aparatur sipil negara sebesar 4,00. Terdapat empat dimensi yang dijadikan ukuran dalam variabel ini, yaitu (1) Kualitas pelayanan (Quality of work), (2) Komunikasi (Communication), (3) Kecepatan (Promptness), dan (4) Kemampuan (Capability).

Hasil penelitian ini juga senada dengan yang dikemukakan Saiful (2004) mengemukakan bahwa kompetensi pegawai termasuk dalam kategori tinggi, yang menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari kompetensi terhadap kinerja pegawai. Pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan serta tantangan pekerjaan merupakan komponen yang memberikan porsi terbesar dalam menentukan bobot suatu pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan tersebut adalah komponen dasar pembentuk kompetensi.

Berdasarkan hasil pengolahan data, kinerja aparatur sipil negara ditinjau dari segi kualitas pelayanan mencapai skor 3,98, kinerja aparatur sipil negara ditinjau dari segi komunikasi mencapai skor 3,90 dan kinerja aparatur sipil negara ditinjau dari segi kecepatan mencapai skor 4,11, dan kinerja aparatur sipil negara ditinjau dari segi kemampuan mencapai skor 4,01. Hasil

pengolahan tersebut menggambarkan bahwa kinerja aparatur sipil negara pada Kantor Walikota Padangsidempuan belum mencapai skor maksimal. Namun, meskipun demikian kinerja aparatur sipil negara dapat dijelaskan oleh dimensi-dimensi tersebut. Artinya dimensi-dimensi tersebut dapat dijadikan acuan untuk mengukur kinerja aparatur sipil negara.

## 5. PENUTUP

### 1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji statistik, analisis data dan pembahasan pada penelitian diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

- a) Penelitian ini membuktikan besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja aparatur sipil negara pada kantor walikota padangsidempuan ditentukan oleh indikator variabel kepemimpinan antara lain Kemampuan membina kerjasama dan hubungan yang baik, Kemampuan yang efektivitas, Kepemimpinan yang partisipatif, Kemampuan mendelegasikan tugas atau waktu, Kemampuan mendelegasikan tugas atau wewenang sebesar 55,7%.
- b) Penelitian ini membuktikan Besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja aparatur sipil negara pada kantor walikota padangsidempuan ditentukan oleh indikator kompetensi yaitu Pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), sikap prilaku (*attitude*) sebesar 86,3%. Dengan kompetensi yang tinggi akan meningkatkan kinerja aparatur sipil negara pada kantor walikota padangsidempuan.
- c) Penelitian ini membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan variabel kepemimpinan dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja aparatur sipil negara pada kantor walikota Padangsidempuan sebesar 72,1%. Dengan kepemimpinan dan kompetensi yang tinggi akan meningkatkan kinerja aparatur sipil Negara pada kantor walikota Padangsidempuan. Sedangkan 27,9% adalah faktor lain yang tidak penulis teliti.

### 2. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan diatas maka dapat diberikan saran terhadap hasil penemuan ini, yakni:

- a) Untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan faktor-faktor lain seperti budaya organisasi dan diklat dalam mengukur kinerja aparatur sipil negara.
- b) Dalam mempertahankan dan peningkatan kinerja aparatur sipil negara perlu dilakukan pemerataan kesempatan untuk maju.
- c) Walikota Padangsidempuan sebagai pemimpin perlu melakukan evaluasi terhadap kinerja aparatur sipil negara yang memiliki kompetensi rendah, sehingga dimasa yang akan datang kemampuan kerja semua aparatur sipil negara bisa merata.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Ansori., Ali, Hapzi. (2015). *Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Promosi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo*. Jurnal Ilmiah Universitas Jambi Vol. 15 No. 1 Tahun 2015.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Pribadi, Saiful, F .(2004). *Assesment Centre : Identifikasi, Pengukuran dan Pengembangan Kompetensi*, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sedarmayanti. (2001). *Teori Dan Peraktek Kepemimpinan*, Jakarta : Graha Ilmu.
- Soedjono. (2005). *Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Efektivitas Organisasi*. Jurnal Ekonomi Management Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra.
- Tjuju Yuniarsih dan Swatno. (2002). *Kepemimpinan dan Prilaku Administrasi*, Jakarta : Rineka Cipta.