

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI MAHKAMAH AGUNG RI

Ririh Jatismara¹, Abu Bakar Iskandar², Rusliandy³

¹ Magister Administrasi Publik, Universitas Djuanda Bogor, rierie_121067@yahoo.co.id

² Magister Administrasi Publik, Universitas Djuanda Bogor, Abu.Bakar. Iskandar@unida.ac.id

³ Magister Administrasi Publik, Universitas Djuanda Bogor, Rusliandy@unida.ac.id

ABSTRACT

As a unit of sincerity in the Supreme Court, Pusdiklat Management and Leadership is required to improve the ability of human resources to be a leader in the globalization era. The demand for openness of the public for justice seekers for leaders is a challenge that needs to be optimized because a competent leader will affect the performance of Supreme Court. The result of research is 71 (seventy one) correspondent with questionnaire, interview, observation, report, and documentation that have been done, that the influence of leadership variable with dimension of nature, type, orientation and authority of policy for quantitative methode have positive impact on the performance of Supreme Court employees with average of 4,079 on the criteria strongly agree that the expected leader in accordance with the statement indicator, can be presented 62.3% supported by regression modeling $Y = 11.78 + 0.705 X1 + e$.

Key words: Leadership, Performance, Regression Modeling.

ABSTRACT

Sebagai unit penyelenggaraan kediklatan di Mahkamah Agung RI, Pusdiklat Menpim dituntut untuk dapat meningkatkan semua kemampuan SDM (Sumber Daya Manusia) yang dimiliki untuk menjadi pemimpin dalam era globalisasi. Tuntutan keterbukaan publik bagi para pencari keadilan bagi pemimpin adalah tantangan yang perlu dioptimalisasikan karena seorang pemimpin yang berkompeten akan berpengaruh pada kinerja pegawai Mahkamah Agung RI. Hasil penelitian sebanyak 71 (tujuh puluh satu) koresponden dengan kuisioner, wawancara, observasi, laporan, serta dokumentasi yang telah dilakukan, dengan metode kuantitatif, bahwasanya pengaruh variabel kepemimpinan dengan dimensi sifat, tipe, orientasi dan kewenangan kebijakan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Mahkamah Agung RI dengan rata – rata 4.079 pada kriteria sangat setuju bahwasanya pemimpin yang telah sesuai dengan indikator pernyataan, dan dapat dipresentasikan 62,3% didukung dengan pemodelan regresi $Y = 11,78 + 0,705 X1 + e$.

Kata kunci : Kepemimpinan, Kinerja, Pemodelan Regresi.

PENDAHULUAN

Unit kerja Pusdiklat Menpim (Manajemen dan Kepemimpinan) bertanggung jawab untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme sumber daya manusia, khususnya tenaga Manajemen,

Kepemimpinan, dan administrasi perkara peradilan yang mengacu kepada Keputusan Ketua Mahkamah Agung RI No. 140 Tahun 2008 tentang Panduan Pengelolaan dan Penyelenggaraan Balitbang Diklat Kumdil MA-RI yang secara tidak langsung menuntut seorang

pemimpin yang mampu mendorong kinerja pegawai peradilan dalam suatu komunikasi yang efektif. Hal ini dilatarbelakangi sering dijumpai adanya kendala kinerja pegawai peradilan dikarenakan adanya keterbukaan publik yang efektif dan efisien secara internal sehingga menghambat proses pelayanan publik secara eksternal baik dari sisi proses pengajuan berkas, penanganan meja informasi, penjadwalan, proses persidangan, maupun proses keuangan. Hal ini sering menjadi kendala yang mengakibatkan keluhan bagi para pencari keadilan.

Kendala tersebut dapat dioptimalisasikan oleh pemimpin yang berkompoten sebagai pemangku kebijakan serta kewenangan agar proses peradilan berjalan dengan baik.

TUJUAN DAN MANFAAT

1. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa pentingnya variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Sehingga penelitian ini dapat meningkatkan pelayanan publik di Mahkamah Agung.

METODE PENELITIAN

Tuntutan pelayanan publik menjadi isu yang terus berkembang, tidak terkecuali dalam pemerintahan daerah yang memerlukan kinerja positif untuk hasil pelayanan publik yang lebih maksimal kepada masyarakat.

Terkait penelitian yang dilakukan tentang kepemimpinan, penelitian ini diarahkan kepada (Komsani, 2008) yang meliputi 4 (empat) dimensi :

1. Sifat kepemimpinan
2. Tipe kepemimpinan
3. Orientasi Kepemimpinan
4. Penerapan Kewenangan

Kinerja pegawai merupakan tolak ukur keberhasilan dari suatu proses kerja yang dipimpin oleh atasan terhadap bawahan dengan suatu instruksi maupun sosialisasi sebagai bentuk komunikasi.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan baik bersifat fisik maupun non fisik yang

menuntut pada kemampuan aparatur dalam melaksanakan keseluruhan tugas berdasarkan indikator keberhasilan yang sudah ditentukan pada tingkatan kinerja tertentu (Cokroaminoto, 2007, p. 55).

Penelitian ini lebih menitikberatkan kepada sumber Hasibuan, 2012 :

1. Kesetiaan diukur melalui kesetiaan aparatur terhadap tugas dan tanggungjawab dalam organisasi.
2. Kinerja merupakan hasil kerja aparatur, baik kualitas maupun kuantitas sebagai tolak ukur kinerja.
3. Kedisiplinan aparatur dalam mematuhi peraturan – peraturan yang ada dan melaksanakan instruksi yang diberikan kepadanya dapat menjadi tolak ukur kinerja.
4. Kreativitas adalah kemampuan aparatur dalam mengembangkan kreativitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga bekerja lebih berdayaguna dan berhasil guna.
5. Kerjasama diukur dari kesediaan aparatur dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan aparatur lain sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.
6. Kecakapan aparatur dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya menjadi tolak ukur peningkatan kinerja.
7. Tanggung Jawab dapat diukur dari kesediaan aparatur dalam mempertanggungjawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya.

Metode penelitian adalah *crosssectional survey* dimana pengambilan variabel independen (x) dan dependen (y) dilakukan secara bersamaan dengan rancangan yang dibuat oleh peneliti yang dilakukan di Pusdiklat Menpim Balitbang Diklat Kumdil MA_RI yang bekerjasama dengan Lembaga Administrasi Negara di Makassar untuk peserta diklat PIM IV (Kepemimpinan Tingkat IV) dengan

kuisoner dan memulai wawancara dengan koresponden.

Pendekatan metode yang dilakukan dalam penelitian adalah kuantitatif dan pendekatan *institusional* di Pusdiklat Menpim Balitbang Diklat Kumdil Mahkamah Agung RI dan pendekatan *bottom up* ke pimpinan terkait (Kepala Bidang dan Kepala Subbidang) yang pernah mengikuti Diklat PIM IV dengan paradigma pertama adalah survei kuantitatif yang berupa kuisoner, dan diperdalam lagi dengan sistem kualitatif melalui wawancara ke beberapa narasumber untuk menggali lebih dalam lagi penelitian yang sudah dilakukan kepada koresponden.

UNIT ANALISA

Populasi merupakan wilayah umum secara obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya berdasarkan Sugiyono (2014, p. 80). Populasi diambil dari peserta yang mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural di Pusdiklat Menpim Balitbang Diklat Kumdil Mahkamah Agung RI untuk 6 kelas masing – masing sebanyak 40 peserta untuk wilayah Aceh 2 kelas, Yogyakarta 2 kelas, dan Makassar 2 kelas dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Peserta yang mengikuti penyelenggaraan kediklatan Kepemimpinan Tingkat IV di Pusdiklat Menpimdi Tahun Anggaran 2017.
 - b. Peserta telah mengikuti penyelenggaraan selama di tempat diklat dan mengikuti proses belajar mengajar materi terkait Aparatur Sipil Negara dan Komunikasi Efektif.
 - c. Peserta mengisi kuisoner yang dibagikan pada peserta Pusdiklat Manajemen dan Kepemimpinan.
1. Penentuan teknik *Purposive* sampling Sugiyono (2014,p. 81) ditentukan dengan mempertimbangkan tujuan pada kriteria yang ditentukan terlebih dahulu. Sampel harus representatif yang merupakan karakteristik dari

populasi sebanyak 240 peserta yang ada di kelas. Agar sampel yang diambil mewakili populasi maka data ditentukan jumlah sampel yang dihitung dengan rumus Slovin (Umar, 1999) :

$$n = \frac{N}{1+N e^2} = \frac{240}{1+240(0,1)^2}$$

$$= \frac{240}{1+2,4} = 70,58 \approx 71$$

Keterangan :

N = Populasi peserta dalam kelas;

e = bernilai 0.1

n = sampel

Pengambilan sampel dilakukan secara acak sebanyak 71 peserta dari tiap segmen. Sampel diambil secara acak dan proporsi yang sama karena di masing – masing wilayah memiliki karena kontribusi peserta akan memiliki *treatment*, baik dari sisi operasional maupun manajemen aparatur sipil yang sama.

Hal ini didukung oleh Teori Rescoe (1975) dalam Uma Sekaran (2006) yang menyatakan bahwa ukuran sampel diatas 30 - 500 adalah tepat untuk penelitian umum.

Observasi Nasution (1988) dalam buku Sugiyono (2010,226) menyatakan bahwa dasar semua ilmu pengetahuan berdasarkan data yaitu fakta mengenai kenyataan. Observasi adalah metode atau cara –cara yang menganalisis, mengadakan pencatatan secara sistematis mengamati individu atau kelompok secara langsung. Lebih menitikberatkan pada blangko atau isian yang telah dipersiapkan oleh peneliti.

Wawancara, Esterberg (2002) dalam Sugiyono (2010;226) menyatakan bahwa wawancara adalah pertemuan dua orang atau lebih untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan dalam suatu topik tertentu atau merupakan percakapan antara dua orang atau lebih dan berlangsung antara narasumber dan

pewawancara dengan tujuan untuk mencari informasi dengan menjawab pertanyaan dari pewawancara.

Dokumentasi, merupakan data yang diperoleh dari sekumpulan data dari dokumen – dokumen atau catatan atau foto – foto yang tersimpan baik buku, agenda foto, surat kabar, catatan transkrip dan lain sebagainya yang dapat digunakan sebagai pendukung penelitian.

TEKNIK PENGOLAHAN DATA

Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan perhitungan *Weight means Score* (WMS) Menurut Bakri siregar (1981:20) data yang diperoleh dari lapangan lalu diolah berdasarkan jawaban responden melalui angket yang menggunakan rumus WMS :

$$M = \frac{\sum(fx)}{n}$$

Keterangan :

- M = Perolehan angka kriteria penafsiran
- f = Frekuensi jawaban
- x = Pembobotan (skala nilai)
- ∑ = Penjumlahan
- n = jumlah seluruh jawaban responden

Dari ketentuan diatas, maka tingkat kategori jawaban yang diperoleh ditentukan dengan kriteria penafsiran sebagai berikut :

Tabel 1. Kriteria Penafsiran

Skor	Kriteria
4,21 – 5,00	Sangat Baik
3,41 – 4,20	Baik
2,61 – 3,40	Sedang
1,81 – 2,60	Buruk
1,00 – 1,80	Sangat Buruk

Regresi linier merupakan suatu metode analisis statistik yang mempelajari pola pengaruh antara dua atau lebih variabel. Pada kenyataan sehari-hari sering dijumpai sebuah kejadian dipengaruhi oleh lebih dari satu variabel. Dalam analisis regresi dikenal 2 (dua) jenis variabel, yaitu: Variabel independen atau disebut juga variabel prediktor yaitu

variabel yang tidak dipengaruhi oleh variabel lainnya dan dinotasikan dengan X. Kepemimpinan (X1) merupakan variabel independent atau variabel yang tidak terikat dalam penelitian ini. Kepemimpinan adalah kemampuan menumbuhkan, memelihara dan mengembangkan usaha dan iklim kerjasama dalam kehidupan organisasinya. Untuk mencapai hal tersebut seorang pemimpin tidak seyogyanya hanya mampu berperilaku selaku atasan yang keinginan dan kemauanya harus diikuti oleh orang lain (jurnal.undiknas.ac.id). Variabel dependen atau disebut juga variabel terikat yaitu variabel yang keberadaannya dipengaruhi oleh variabel lainnya dan dinotasikan dengan Y. Analisis regresi analisis regresi yang menjelaskan pengaruh 1 variabel dependen dengan 1 variabel independen sering disebut sebagai analisis regresi sederhana dengan perumusan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + e$$

Keterangan:

- Variabel tidak bebas, yaitu kinerja karyawan
- A = Konstanta
- b1 = Angka arah atau koefisien regresi,
- X1 = Variabel bebas, yaitu kepemimpinan
- X2 = Variabel bebas, yaitu komunikasi
- E = *Standard Error* (faktor pengganggu)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian yang dilakukan mencakup 2 variabel yaitu Kepemimpinan terhadap variabel Kinerja Pegawai Mahkamah Agung RI yang dipengaruhi dengan masing – masing indikator sebanyak 10 pertanyaan pada skala Likert 1 – 5 dengan kriteria penafsiran angka untuk 5 penafsiran sebagai berikut :

Suatu organisasi pemerintahan mencapai kesuksesan pada saat melaksanakan tugas suatu pelaksanaan penyelenggaraan sangat dipengaruhi oleh seorang pemimpin, yang didukung oleh kapasitas organisasi pemerintahan yang memadai, maka penyelenggaraan

tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*) akan terwujud.

Kepemimpinan (*leadership*) merupakan cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal.

Indikator pada variabel kepemimpinan terdapat 10 indikator dengan 4 dimensi pada sifat, tipe, orientasi, dan penerapan kewenangan dengan rata – rata 4.079 yang berada pada kriteria setuju, menyatakan bahwa 4 dimensi kepemimpinan tersebut sangat berpengaruh pada kinerja pegawai peradilan. Bahwasanya program kerja di kesekretarian baik dari sisi sumber daya manusia, keuangan, maupun perkara, dibutuhkan seorang pemimpin yang berinisiatif tinggi, sigap dalam mencari solusi, serta bijak dalam menentukan kebijakan dikarenakan Ketua Pengadilan adalah seorang Hakim yang dibantu oleh sekretaris dan jajarannya, sehingga ketiga indikator tersebut harus dapat dimiliki secara manajerial oleh seorang pemimpin.

Dari gambaran diatas jelas bahwa kemajuan dan kemunduran suatu organisasi tergantung dari kualitas kepemimpinan seorang pemimpin.

Tabel 2. Tabel kriteria Indikator Variabel Kepemimpinan.

No.	Dimensi	Indikator	Hasil	Kriteria
1.	Sifat	Pemimpin berinisiatif tinggi dalam setiap program kerja.	4	Setuju
2.		Pemimpin bijaksana dalam menyelesaikan permasalahan yang ada.	4.14	Setuju
3.		Pemimpin tegas dalam mengambil keputusan.	4.15	Setuju
4.	Tipe	Pemimpin menentukan semua keputusan	4.14	Setuju

		maupun kebijakan.		
5.		Pemimpin mementingkan kepentingan bersama baik pegawai maupun pencari keadilan.	4.14	Setuju
6.		Pemimpin menerima masukan dari pegawai tetapi ada tindak lanjutnya.	4	Setuju
7.	Orientasi	Pemimpin berorientasi pada kualitas kerja dan sistem.	4.14 08	Setuju
8.		Pemimpin berorientasi pada hal – hal yang humanis.	4.15 5	Setuju
9.	Penerapan Kewenangan	Pemimpin memahami betul tentang tugas pokok dan fungsinya.	4.14	Setuju
10.		Pemimpin menunjang keberhasilan unit kerjanya.	4.15 5	Setuju
Hasil Akhir		$\mu = \frac{\sum f(X_i)}{n}$	4.07 9	Setuju

Sumber : Hasil Penelitian 2017

Secara keseluruhan, koresponden menyatakan setuju bahwasanya indikator pada sifat, tipe, orientasi, dan penerapan kewenangan merupakan dimensi berpengaruh bagi seorang pemimpin dengan skor rata – rata 4.079 dari nilai rata – rata indikator secara menyeluruh. Peran seorang pemimpin dalam satu organisasi atau kelompok sangatlah penting, dalam perannya tersebut. Seorang pemimpin akan membantu organisasi untuk mewujudkan visi dan misinya. Pada setiap organisasi pasti ada pemimpin dan yang dipimpin. Pemimpin harus berhubungan baik dengan siapa saja yang dipimpinnya, mengenal dan mengetahui orang yang ia pimpin dalam suatu organisasi, dan bertanggung jawab. Pemimpin ditilik dari sifatnya, seorang pemimpin yang memiliki sifat yang berinisiatif tinggi, bijak dalam menyelesaikan masalah, dan tegas dalam

mengambil keputusan berada pada kriteria yang disetujui oleh para eselon maupun staf di bawahnya sebagaimana pernyataan koresponden :Oleh sebab itu, efektifitas berpengaruh dan sangat menentukan bagaimana pemimpin tersebut dapat memainkan semua hal dengan baik. Untuk itu, kemampuan pemimpin harus selalu mengembangkan diri sehingga dapat menyesuaikan dengan situasi yang dihadapinya.

Tabel 3. Kriteria Indikatr Variabel Kinerja Pegawai

No.	Dimensi	Indikator	Hasil	Kriteria
1.	Kesetiaan	Pegawai bekerja sesuai instruksi pimpinan.	4.21	Sangat Setuju
2.		Pegawai mengutamakan kepentingan unit kerjanya.	4.13	Setuju
3.	Prestasi Kerja	Pegawai berhasil dalam melaksanakan tugasnya.	4.21	Sangat Setuju
4.		Pegawai membantu meningkatkan kinerja.	4.13	Setuju
5.	Kedisiplinan	Pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	4	Setuju
6.		Pegawai disiplin mengenai jam kerja.	4.1	Setuju
7.	Kreatif	Pegawai mempunyai ide, gagasan, atau inisiatif.	4.085	Setuju
8.		Pegawai membuat perencanaan yang matang untuk unit kerjanya.	3.99	Setuju

9.	Kerjasama	Pegawai menyelesaikan pekerjaan secara bekerjasama.	4.15	Setuju
10.		Pegawai memiliki jiwa kerjasama yang tinggi untuk meningkatkan kinerjanya.	4.01	Setuju
Hasil Akhir		$\mu = \frac{\sum f(Xi)}{n}$	4.155	Setuju

Sumber : Pengolahan Data 2017

Hasil akhir pada variabel bebas suatu kinerja pegawai Mahkamah Agung RI adalah pernyataan positif senilai 4.155 pada kriteria setuju untuk perwakilan 10 indikator yang mewakili 5 dimensi sesuai dengan Komsani, 2004 yang menitikberatkan kinerja pegawai dari kesetiaan, prestasi kerja, kedisiplinan, kreatif, dan kerjasama yang dibangun oleh masing – masing satuan kerja yang dipimpin oleh pejabat eselon IV yang tengah mengikuti kediklatan Kepemimpinan Tingkat IV.

Indikator yang sangat disetujui oleh koresponden adalah kesetiaan pada pekerjaan yang sesuai dengan instruksi dan prestasi kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagaimana uraian wawancara dengan Kepala Subbidang Evaluasi dan Pelaporan serta Kepala Subbidang Program dan Kerjasama. Selama penelitian ini berlangsung, Kepala Bidang Penyelenggara mengetahui dan menerima masukan dari beberapa Widyaiswara Pusdiklat Menpim Balitbang Diklat Kumdil Mahkamah Agung RI agar penyelenggaraan tidak menyimpang dan sesuai peraturan – peraturan yang berlaku di kediklatan.

Dapat dilihat disini pentingnya seorang pemimpin pada saat melaksanakan tugasnya dalam memberdayakan dirinya sendiri sebelum memberdayakan orang lain. Oleh karena itu, kepemimpinan ada tiga hal yang harus dikembangkan oleh seorang pemimpin

yakni seorang pemimpin harus mampu memimpin diri sendiri (*managing self*), memimpin orang (*managing people*), dan memimpin tugas (*managing job*) (koresponden, 2017).

Semakin berkembangnya jaman dan teknologi, komunikasi menjadi hal yang mudah dengan satu perintah dari sebuah alat komunikasi yang secara tidak langsung menuntut pemimpin untuk mampu mengarahkan dan membina bawahannya dengan sebaik mungkin tanpa menghiraukan peraturan yang ada, tapi dapat mengkolaborasikan instruksi dan pengawasan melekat meskipun tidak bertatap muka secara langsung. Hal ini menuntut seorang bawahan untuk dapat terbuka (*openess*) dan terkoneksi (*connected*) dengan bawahan maupun pejabat di bawahnya.

Hal tersebut di atas juga menuntut kemampuan memimpin diri sendiri, memimpin orang lain, dan memimpin tugas sebaik mungkin menjadi tolak ukur keberhasilan seorang pemimpin dalam memotivasi bawahan terutama pegawai peradilan serta mengarahkan para pencari keadilan. Dimensi yang akan dibahas adalah komunikasi atas ke bawah; komunikasi bawah ke atas; dan komunikasi horizontal sebagai berikut :

Penyampaian informasi penting disampaikan dengan baik kepada pimpinan tanpa ada unsur kepentingan pribadi, sanjungan, maupun menjatuhkan satu sama lain adalah hal yang utama sesuai dengan prosedur jenjang kepemimpinan, sehingga keterbukaan antara pimpinan dan pegawai yang dibawahnya dapat terpantau secara transparan sesuai kemampuan kinerja pegawai yang pastinya akan mendapat penghargaan sesuai dengan kinerja optimal pegawai.

Tabel 4. Hasil Regulasi Pengaruh Kepemimpinan (x_1) terhadap kinerja pegawai (Y).

Model	Unstandardized Coefficients		t-hit (8;0.05)	R ²
	B	Std. Error		
(Constant)	11.780	2.738	4.303	62.3%
¹ Kepemimpinan	.705	.066	10.671	

Sumber : Pengolahan Data 2017

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel *independen* yang dalam hal ini adalah variabel kepemimpinan terhadap variabel *dependen* yaitu variabel kinerja pegawai Mahkamah Agung RI dengan pengujian hipotesisnya sebagai berikut :

H_0 : tidak ada pengaruh antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

H_1 : ada pengaruh antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Nilai t-hitung yang diperoleh dalam penelitian adalah 10,671 yang lebih besar dari nilai t-tabel (8;0.05) = 2.306 yang menyatakan adanya penolakan H_0 sehingga variabel kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai pada R^2 (R-square) senilai 62.3%. Pernyataan R-square dari hasil pengolahan SPSS adalah kemampuan pemodelan untuk mempresentasikan nilai dari hasil kuisioner pada $Y = 11,78 + 0,705 X_1 + e$ adalah 62.3% dan sisanya senilai 37.7% belum dapat dipresentasikan dari pemodelan di atas dikarenakan adanya faktor error atau adanya indikator yang masih perlu digali pada penelitian selanjutnya.

Variabel Kepemimpinan dengan indikator yang diuraikan oleh Komsani, 2008 merupakan bagian yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan pemodelan $Y = 11,78 + 0,705 X_1 + e$ pada tabel 4.5.4.1. Pengaruh kepemimpinan bernilai positif terhadap kinerja pegawai peradilan Mahkamah Agung, sehingga dengan memupuk sifat, tipe, orientasi dan penerapan kepemimpinan dapat terus

ditingkatkan dengan 2 tahap pembelajaran yang telah ditetapkan oleh Lembaga Administrasi Negara.

Peningkatan kinerja pegawai merupakan hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi pada organisasi dengan pemimpin yang mampu berhubungan baik dengan siapa saja yang dipimpinnya dan harus mengenal dan mengetahui orang-orang yang ia pimpin dalam suatu organisasi. Pemimpin pun bertanggung jawab akan semua hal yang menyangkut organisasi yang ia jalankan.

Dari gambaran diatas menjelaskan bahwa kemajuan dan kemunduran suatu organisasi tergantung dari kualitas kepemimpinan seorang pemimpin. Karena dalam perannya tersebut, seorang pemimpin akan membantu organisasi untuk mewujudkan visi dan misinya.

Oleh sebab itu, seorang pemimpin berpengaruh pada saat menentukan perannya dengan baik. sehingga dapat menyesuaikan diri dengan situasi-situasi yang dihadapinya. Baik situasi itu berasal dari anak buah, atasan ataupun organisasi dimana ia berada. Dalam ranah kepemimpinan ada tiga hal yang harus dikembangkan oleh seorang pemimpin yakni seorang pemimpin harus mampu memimpin diri sendiri (*managing self*), memimpin orang (*managing people*), dan memimpin tugas (*managing job*).

Berbicara masalah efektivitas pribadi seorang pemimpin harus mempunyai mampu menentukan dan mengidentifikasi terhadap potensi yang dimilikinya. Kemampuan akan melakukan identifikasi ini memberikan bekal yang cukup kuat bagi seorang pemimpin untuk mengembangkan dirinya. Sehingga ketika peran kepemimpinan yang sementara ia jalani tidak hanya tergantung dari posisinya saja tetapi lebih banyak karena pengaruh-pengaruh yang berasal dari kapasitas pribadinya.

Pengaruh ini memberikan kekuatan bagi seorang pemimpin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab

kepemimpinannya suatu dampak positif bagi yang dipimpin ataupun lingkungannya. Salah satu indikatornya, apabila keberadaannya selalu dirindukan dan dapat diandalkan. Banyak orang merasa kehilangan ketika pemimpin itu tidak berada di tengah-tengah mereka.

KESIMPULAN

Penelitian dengan pendalaman observasi yang telah dilakukan peneliti pada peserta Pusdiklat Menpim Mahkamah Agung RI untuk Diklat PIM IV wilayah Makassar Tahun 2017 sebanyak 71 (tujuh puluh satu) koresponden dengan kuisioner, wawancara, observasi, laporan, serta dokumentasi yang telah dilakukan, menghasilkan kesimpulan bahwasanya pengaruh variabel kepemimpinan dengan dimensi sifat, tipe, orientasi dan kewenangan kebijakan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Mahkamah Agung RI dengan rata-rata 4.079 pada kriteria sangat setuju bahwasanya pemimpin yang diharapkan sesuai dengan indikator pernyataan, didukung pula dengan pemodelan $Y = 11,78 + 0,705 X1 + e$.

Dimensi Sifat kepemimpinan dan Tipe kepemimpinan memiliki kekurangan penelitian karena lebih bersifat subyektif untuk peningkatan *managing self* bagi seorang pemimpin dengan banyak faktor indikator sosial yang beragam, sedangkan dimensi Orientasi Kepemimpinan dan Penerapan Kewenangan merupakan *managing people* baik secara horizontal maupun vertikal yang dapat dikembangkan oleh masing-masing pemimpin atau dilatih dalam suatu kediklatan manajemen yang lebih spesifik.

Saran

Peneliti berharap penelitian yang telah digagas dapat dijadikan masukan bagi aparatur pegawai peradilan Mahkamah Agung RI pada khususnya dan pegawai ASN secara umum dan saran Akademis implementasi variabel kepemimpinan pada sifat dan tipe

selaku *managing selft* perlu ditingkatkan sebagai *softskill* pemimpin. Untuk Kebijakan dan Kewenangan berkaitan langsung dengan *managing people* memerlukan pengembangan dalam kediklatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. S. (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Komsani (2008), *Pengaruh kepemimpinan Kepala Balai Diklat Keagamaan dan Etos Kerja Widyaiswara Terhadap Kinerja Widyaiswara di Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Semarang*, Semarang : Program Studi Manajemen Pendidikan.
- Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 20 Tahun 2015, Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpina Tingkat IV.
- Sugiyono, (2010), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, Prof., Dr. (20014), *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : Alfabeta, CV.
- Uma Sekaran, 2006, *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Jakarta : Salemba.
- Umar, Husein, 2010, *Metode Riset Perilaku Jasa*, Jakarta : Ghalia.
- Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN).