

Pengaruh model kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor imigrasi Jakarta Selatan = The influence of style of leadership and job satisfaction on employee's performance in the office of immigration south Jakarta

Edy Wibawa, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=116398&lokasi=lokal>

Abstrak

Sebagai salah satu Unit Pelaksana Teknis (UPT) bidang keimigrasian dalam lingkungan Departemen Hukum dan HAM yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Kantor Wilayah Departemen Hukum dan HAM DKI Jakarta, Kantor Imigrasi Jakarta Selatan dituntut untuk lebih meningkatkan kemampuannya, terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang berhubungan dengan keimigrasian dalam wilayah kerjanya secara tanggap dan akurat tanpa mengabaikan prinsip kehati-hatian sehubungan dengan maraknya kejahatan TOC dan terorisme. Sebab salah satu upaya untuk mengatasi hal ini adalah melalui pencatatan yang cermat pemberian paspor kepada penduduk dan dokumen izin tinggal bagi bukan penduduk. Dalam konteks tersebut dituntut kinerja pegawai Kantor Imigrasi yang tinggi, untuk melakukan pengawasan tanpa mengabaikan pelayanan. Sistem dan prosedur sudah dapat berjalan sebagaimana yang diharapkan. Namun jika kinerja pegawai cenderung lemah dan pengawasan yang dijalankan relatif "longgar", maka sisdur cenderung kurang berjalan sebagaimana yang diharapkan. Menghadapi tuntutan pelayanan yang berhubungan dengan keimigrasian diperlukan penanganan oleh seorang pemimpin yang prima, mempunyai kemampuan dan keterampilan teknis dalam memimpin organisasi. Kondisi ini tidak terlepas dari definisi kepemimpinan itu sendiri yang tidak selalu paralel dengan kedudukan dalam struktur organisasi.

Selain model kepemimpinan, faktor lain yang diduga berpengaruh adalah kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja seorang pegawai yang melaksanakan pekerjaan sesuai dengan jenis pekerjaan yang menjadi tugasnya akan tampak dari hasil kerjanya. Apakah pegawai sudah merasa puas atas hasil pekerjaan maupun imbalan serta kondisi di tempat kerja. Ketika seorang pegawai merasa tidak puas dengan apa yang diberikan oleh organisasi kepadanya, maka umumnya pegawai tidak akan menunjukkan kinerja yang tinggi.

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, maka pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah gambaran kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan di Kantor Imigrasi Jakarta Selatan?
2. Apakah kepuasan kerja pegawai mempengaruhi kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan tersebut?
3. Apakah model kepemimpinan turut mempengaruhi kinerja pegawai?

Dengan menggunakan metode penelitian survey, yaitu metode penelitian yang menggunakan instrumen kuesioner sebagai komponen utama pengumpulan data, maka diharapkan pengaruh Model Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai Kanim Jakarta Selatan dapat terungkap. Sebab metode ini diharapkan dapat menggambarkan, menuturkan dan menafsirkan keadaan subyek atau obyek penelitian sebagaimana adanya berdasarkan data dan fakta yang ditemukan. Hasil pengukuran kinerja pegawai yang

dilakukan secara self assessment, pada umumnya adalah baik. Namun demikian perlu disadari bahwa pengukuran kinerja pegawai ini relatif sederhana dibanding dengan model pengukuran yang lainnya, sehingga harus dipahami secara proporsional. Model kepemimpinan yang ada di Kantor Imigrasi Jakarta Selatan sudah mengarah kepada model yang efektif, walaupun nilai rata-rata ini masih merupakan batas bawah, namun dapat menjadi modal yang cukup untuk mengembangkan model ini lebih lanjut. Model ini merujuk kepada tingkat pelaksanaan tugas praktis dan berorientasi kepada pencapaian hasil pelayanan yang berarti sesuai dengan kebutuhan unit pelaksana teknis (UPT). Sedangkan untuk kepuasan kerja pegawai di Kanim Jakarta Selatan pada dasarnya menunjukkan tingkat kepuasan pegawai relatif kurang puas.

Untuk pengujian hipotesa, hasil penelitian menunjukkan bahwa:

1. Tidak ada hubungan antara mode! kepemimpinan sebagai variabel (Xi) dan Kinerja Pegawai (Y).
2. Ada hubungan antara Kepuasan Kerja sebagai variabel (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y). Kuat hubungan antara kedua variabel ini cenderung "sedang".
3. Hubungan Model Kepemimpinan sebagai variabel (X,) dan Kepuasan Pegawai (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan tidak ada hubungan antara ketiga variabel ini.

Pentingnya pengukuran kinerja pegawai terkait dengan perannya yang sentral dalam mendukung kinerja manajemen secara keseluruhan, sehingga kinerja pegawai perlu dievaluasi secara akurat dan adil sebagai basis untuk berbagai strategi dalam menghargai pegawai, dan pengembangan kinerja mereka. Organisasi seharusnya merancang evaluasi kinerja pegawai dalam jangka periode tertentu bagi pegawai untuk kepentingan peningkatan kerjasama dan memecahkan masalah secara kreatif dan inovatif. Pada dasarnya setiap organisasi harus selalu meningkatkan kualitas kepemimpinan yang ada guna meningkatkan pula kinerja manajemen dan kinerja pegawai. Dalam konteks inilah pengembangan model kepemimpinan yang efektif menjadi penting bagi kepentingan peningkatan kinerja. Kepemimpinan bukan sekedar atasan yang menduduki jabatan struktural semata, melainkan bagaimana cara menggerakkan sumber daya manusia yang ada untuk secara bersama-sama mencapai tujuan organisasi secara efektif, efisien dan legal.

<hr><i>As one of the Technical Implementing Unit (UPT) on immigration in the Department of Law and Human Rights and responsible directly to the Head of District Office of Department of Law and Human Rights DKI Jakarta, the Office of Immigration South Jakarta is demanded to increase its performance, especially in giving immigration service to the public, they must respond and act accurately without losing the standard of cautious because of the case of TOC and terrorism. One of the solutions is through good recording when they give passport to people and residential document for expatriate.

In that context, employee's good performance is needed to do monitoring without losing good services. Hence, even the monitoring procedure from their supervisor is weak, the system and procedure can effectively continue as expected. In other side, if the employee's performance tends to decline and the monitoring procedure is also not tied up, thus the system and procedure tend to be unsuccessful. Facing the demand of good services relate to the immigration a good leadership is needed, who has ability and skill to manage the organization. This condition also depends on the definition of the leadership itself which does not always parallel with position in the structure of the organization.

Beside style of leadership, other influential factor is employee's job satisfaction. Their satisfaction in doing

their duty is reflected from their work. Even it is a must that they do their official duty, but the supervisor in the organization must perceive any situation that can influence their staffs' performance. Do they satisfy with their work, its compensation and also the environment of their work place? When an employee feels unsatisfied with the compensation from the organization, normally they will work inadequately.

Base on those assumptions, the main problem in the research are:

1. How is the description of the employee's performance in the District Office of Immigration in South Jakarta?
2. Do job satisfaction influence employee's performance in giving services in the office?
3. Is style of leadership also influence employee's performance?

Using survey, a research with questionnaire as its instrument to collect data and other variables and correlation analyses, it is expected that the influence of style of leadership and job satisfaction on employee's performance will be identified. This method is expected to describe, recognize and interpret the condition of the subject or object of the research based on founded data and facts.

The result of the self assessment analyzes is generally good. However, it must be considered that the measurement of the employee's performance is relatively simple compare to other measurement methods, thus it must be considered proportionally. Style of leadership in the office is performance-enhancing skill, and even the average value is at the minimum value, it can be a raw model for further development. This model relates to the practical job and outcome oriented suitable with the organization's objective. For job satisfaction in the office, generally the result shows that it is relatively unsatisfied.

The result also shows the hypotheses analysis that:

1. There is no relation between style of leadership as variable (X1) and employee's performance (Y).
2. There is a relation between job satisfaction (X2) and employee's performance (Y). the strenght of relation between those two variables is moderate.
3. There is no relation between style of leadership as variable (X1) and job satisfaction (X2) with employee's performance (Y).

The importance of employee's performance measurement relates to its significant role in supporting the performance of the management as a whole, thus the performance of the employee must be evaluated accurately as a basis of compensation strategy. The organization should develop an evaluation on employee's performance in a certain period in order to increase the team work and solving problem capacity creatively and innovative.

Basically, every organization must always develop the quality of leadership in order to advance its management's and employee's performance. In this context, the development of a leadership model which is effective is important. Leadership is not only a problem of structural supervisor or functionary, but also a mechanism of how to exaggerate the human resource to obtain the organization's objective effectively, efficiently and legally.