



ISSN:

E-ISSN:

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PEMBINAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT KPU PROVINSI BENGKULU

*Rian Hermanu*¹⁾
*Achmad Aminudin*²⁾

*1) Magister Public Administration, Faculty of Social Science And Political Science,
University of Bengkulu*

*2) Magister Public Administration, Faculty of Social Science And Political Science,
University of Bengkulu*

¹ E-mail: rianhermanu@gmail.com ² E-mail: achmad.aminudin.unib@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received: February 00, 00

Revised: March 00, 00

Accepted: March 00, 00

Available online: April 00, 00

KEYWORDS

leadership, performance and coaching

ABSTRAK

Kinerja dapat dijelaskan sebagai kemampuan suatu organisasi dalam pencapaian tujuan. Penilaian kinerja dapat dipakai untuk mengukur kegiatan-kegiatan perusahaan/organisasi dalam pencapaian tujuan dan juga sebagai bahan untuk perbaikan di masa depan. Penelitian ini ingin mengetahui sampai sejauh mana prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Bengkulu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan metode statistik deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan pengumpulan data dilakukan melalui penelitian lapangan (field research), yaitu penulis mempersiapkan daftar yang berhubungan dengan permasalahan yang ada dalam penelitian. Kuesioner yang diberikan berisi pertanyaan tertulis tertutup. Bahwa banyak masalah yang dihadapi para pegawai di sekretariat KPU Provinsi Bengkulu antara lain: masalah pembinaan dan masalah disiplin kinerja. Maka kepemimpinan yang merupakan pimpinan di suatu lembaga harus menyusun suatu program peningkatan kualitas pegawai melalui pembinaan. Salah satu tugas dari kepemimpinan di suatu lembaga adalah sebagai pemimpin yang harus bertanggung jawab pada penyelenggaraan kegiatan pembinaan dan peningkatan kinerja. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai korelasi atau nilai hubungan antara kepemimpinan dan pembinaan dengan kinerja, yaitu 0,972. Jadi besar hubungan kepemimpinan dan pembinaan dengan kinerja adalah sebesar 97,2%. Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan pembinaan di sekretariat KPU Provinsi Bengkulu secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam penelitian masih terdapat beberapa keterbatasan salah satunya adalah keterbatasan dalam mengambil jumlah sampel penelitian, yaitu terbatas pada karyawan di Sekretariat KPU Provinsi Bengkulu, sedangkan di organisasi atau badan lainnya yang lebih besar struktur organisasinya belum dimasukkan, sehingga tingkat generalisasinya masih kurang.

This is an open access article under the
CC-BY-SA license



ABSTRACT

This research was carried out to determine the extent of employee work performance at the Secretariat General Electoral Commission of the Bengkulu Province in achieving its intended purposes. This research used descriptive statistic method with quantitative approach and data collection was obtained through field research. Some problems could be faced by the employees there are problems of coaching and discipline performance. Therefore, a leader in an organization should have an ability to develop an improvement program for better and qualified employee through coaching all staff. As a leader in an institution, they should be responsible for the implementation of coaching activities and improvement of the employee performance. Based on the research results, it was found out that any correlation value of the relationship between leadership and coaching to employee performance, it was 0.972 or we can say that intensity of relationship between leadership and coaching was about 97.2%. From this data, we can assume that leadership and coaching highly influence to the employee performance. There are still limitations or a deficiency on this research, one of which is limited in taking the research sample where was distributed only to employees in the province of Bengkulu Electoral Commission Secretariat mean while there are still other larger organizational structures has not been included, so that the level of generalities are still less.

PENDAHULUAN

Pada sebuah organisasi pemerintahan, kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pemerintahan dipengaruhi oleh kepemimpinan. Melalui kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi pemerintahan yang memadai, maka penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (*good governance*) akan terwujud, sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja birokrasi di Indonesia (Istianto, 2009: 2).

Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi (Kartono, 1998: 38).

Organisasi merupakan sarana kegiatan orang-orang dalam mencapai tujuan. Untuk melaksanakan dan mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah aset atau unsur yang paling penting di antara unsur-unsur organisasi lainnya. Sumber daya manusia penting dikarenakan mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi, dan sumber daya

manusia merupakan aset organisasi dalam menjalankan tugasnya. Sumber daya manusia dalam kaitan dengan hal ini adalah pegawai yaitu sebagai penggerak roda mekanisme administrasi dalam organisasi pemerintahan.

Pegawai sebagai aparatur negara dan abdi masyarakat mempunyai peran sangat penting dalam pembangunan untuk menciptakan masyarakat madani yang taat hukum, peradaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk melaksanakan tugas mulia itu diperlukan pegawai negeri yang mempunyai kemampuan melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan (Mangkunegara 2003:52).

Akan tetapi di dalam pelaksanaan dan penyelenggaraan pemerintahan, pegawai masih banyak menimbulkan berbagai macam masalah yakni prestasi kerja pegawai yang masih rendah, kurang mematuhi peraturan kedisiplinan pegawai, dan kurang menghargai waktu. Jiwa kepegawaian yang mempunyai sifat seperti tersebut diatas akan berakibat negatif terhadap prestasi kerja pegawai yang bersangkutan, dan dapat menghambat kelancaran pemerintahan dan pembangunan nasional (Parlinda dan Wahyuddin 2009).

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada pegawai, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan pegawainya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja pegawai adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para pegawai dalam menjalankan tugasnya masing-masing (Wursanto 1997:12).

Kepemimpinan adalah serangkaian upaya dari pemimpin dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya sedemikian rupa sehingga para bawahannya dapat bekerja dengan baik, bersemangat tinggi, dan mempunyai disiplin serta tanggung jawab yang tinggi pula terhadap atasan. Indikatornya adalah (1) kejelasan pimpinan dalam memberi perintah; (2) pandai membaca situasi dan peka terhadap saran dan masukan; (3) pemberian penghargaan, teguran maupun ujian; (4) tinggi rendahnya tingkat kreativitas pimpinan dalam menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik; (5) menciptakan disiplin diri dan disiplin kelompok; dan (6) kesediaan pihak atas dalam memberikan bimbingan, pengarahan, maupun contoh-contoh kepada bawahan (Winardi 2000: 36).

Selain kepemimpinan, pembinaan juga penting bagi para pegawai. Dengan adanya pembinaan ini para pegawai bisa terampil melaksanakan pekerjaan yang ada, dapat pula meningkatkan prestasi kerja pegawai. Pembinaan bagi pegawai merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan

semakin baik, sesuai dengan kapasitasnya masing-masing (Maslow 1996).

Pembinaan pegawai negeri sipil secara umum diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna, serta untuk mewujudkan pegawai negeri sipil yang profesional, bertanggung jawab, jujur dan adil. Pembinaan adalah setiap usaha untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja pegawai pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Indikator yang akan diteliti meliputi: (1) pembinaan sebagai pengalaman untuk belajar bagi pegawai; (2) pelatihan merupakan aktivitas yang terencana; (3) pelatihan dapat memberikan jawaban atas persoalan yang ada (Siswanto 2002).

Dengan pembinaan pegawai maka tujuan Komisi Pemilihan Umum Bengkulu dapat tercapai. Pembinaan pada pegawai yang ada, pada akhirnya akan meningkatkan prestasi. Berkaitan dengan hal itu maka seorang pegawai perlu mendapatkan pembinaan. Pembinaan pegawai dilakukan secara keseluruhan, sistematis dan berkesinambungan, yang berarti bahwa pembinaan pegawai tidak bisa dilakukan dengan setengah-setengah, tapi dilakukan secara terarah dan komprehensif dengan menggunakan konsep yang jelas.

Semakin terpenuhi fasilitas maka akan semakin baik kinerja pegawai dalam melakukan tugas dan kewajibannya di Sekretariat KPU Bengkulu. Lingkungan kerja di Sekretariat KPU Bengkulu juga mempengaruhi kinerja yang dilaksanakan oleh pegawainya, sikap saling menghargai di waktu berbeda pendapat, dan lain

sebagainya adalah syarat untuk terus membina kualitas pemikiran pegawai yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus-menerus.

Kinerja instansi pemerintah akhir-akhir ini banyak mendapat sorotan, terutama sejak timbulnya iklim yang lebih demokratis dalam pemerintahan, hal ini terbukti dengan makin banyaknya ketidakpuasan dalam bentuk demonstrasi, seperti yang dimuat oleh media massa. Di samping itu, selama ini pengukuran keberhasilan maupun kegagalan kinerja instansi pemerintah dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sulit untuk dilakukan secara objektif. Kesulitan ini disebabkan belum pernah disusunnya suatu sistem pengukuran kinerja yang dapat menginformasikan tingkat keberhasilan suatu organisasi (LAN, 2000:1).

Kinerja dapat dijelaskan sebagai suatu kajian tentang kemampuan suatu organisasi dalam pencapaian tujuan. Penilaian kinerja dapat dipakai untuk mengukur kegiatan-kegiatan perusahaan/organisasi dalam pencapaian tujuan dan juga sebagai bahan untuk perbaikan di masa depan. Menurut Atmosudirdjo (1997:11) kinerja juga dapat berarti prestasi kerja, prestasi penyelenggaraan sesuatu. Dari pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja organisasi merupakan suatu prestasi kerja dan proses penyelenggaraan untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini ingin melihat sampai sejauh mana prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Bengkulu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tingkat keberhasilan suatu lembaga dapat dilihat dari kinerja lembaga

itu sendiri dalam mengelola sumber daya yang lembaga miliki. Lembaga dengan kinerja yang baik mempunyai efektifitas dalam menangani masalah, menangani sumber daya manusianya, menentukan sasaran yang dicapai baik secara individual maupun organisasional (Armstrong, 2004).

KPU Provinsi Bengkulu sebagai lembaga yang menjalankan tugas sebagai lembaga Pemilihan Umum Provinsi Bengkulu menggunakan tenaga kerja yang berjumlah 55 orang. Untuk memenuhi kinerja di kantor sekretariat KPU Bengkulu maka para pegawai berkerja secara optimal. Hal itu ditunjukkan dengan diberlakukannya gaji lembur untuk semua pegawai guna pencapaian target kinerja lembaga yang semakin meningkat ketika memasuki Pemilukada. Namun pemberdayaan ini kurang diimbangi dengan penghargaan yang seimbang pada pegawai. Kurangnya penghargaan yang didapatkan pegawai dari atasan, tergambar pada pegawai, yang sekalipun mampu menyelesaikan pekerjaannya melebihi target dalam jangka waktu yang telah ditentukan, mereka tidak mendapatkan penghargaan dari atasannya. Sebaliknya, apabila pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu yang telah ditentukan, maka pegawai tersebut mendapat teguran yang kurang tepat dari atasannya.

Akibatnya, dalam melakukan pekerjaannya, pegawai tidak melakukannya dengan sungguh-sungguh. Hal ini terwujud dari tidak tercapainya target yang ditentukan lembaga, serta banyaknya pegawai yang mencuri-curi kesempatan untuk ngobrol di dalam bekerja di saat atasan tidak di tempat. Perilaku lainnya, pegawai sering menunda-

nunda menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Perilaku yang kurang produktif tersebut di atas, pada dasarnya terjadi karena pegawai kurang mendapat penghargaan dan pengakuan atas hasil kerja pegawai. Berkaitan dengan promosi jabatan, pegawai yang dipromosikan hanyalah mereka yang dekat dengan atasan tanpa mempertimbangkan prestasi kerja pegawai. Akibatnya, untuk mendapatkan promosi jabatan, pegawai merasa tidak perlu bekerja sungguh-sungguh karena pihak lembaga tidak menjadikan prestasi kerja sebagai dasar promosi pegawai.

Sekretariat KPU Provinsi Bengkulu akhir-akhir ini menghadapi masalah karena harapan lembaga tidak sesuai dengan kenyataan. Hasil yang diperoleh lembaga masih di bawah target yang telah direncanakan lembaga. Dengan kata lain, motivasi para pegawai lembaga tersebut tidak meningkat bahkan ada kecenderungan menurun. Faktor penyebab penurunan produktivitas, dapat diidentifikasi menjadi faktor eksternal maupun faktor internal. Faktor eksternal adalah fasilitas yang diberikan pemerintah daerah mengenai kesiapan anggaran untuk kegiatan PemiluKada belum memadai.

Faktor internal mencakup fasilitas kerja, lingkungan kerja, rekan kerja, dan sistem pola pengaturan waktu kerja. Kecenderungan penurunan produktivitas lembaga salah satunya diakibatkan oleh perilaku para pekerjanya yang kurang disiplin, yang ditunjukkan oleh perilaku pegawai yang sering bolos, tertidur saat jam kerja, atau pulang lebih awal dari jam kerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan daftar hadir pegawai di bawah ini.

Tabel 1.1

Daftar Hadir Pegawai Rata-Rata Perbulan

No	Jumlah Pegawai	Sakit	Ijin	Tanpa Keterangan	Hadir	% (prosentasi) Kehadiran
1	45	1	2	5	40	80,2 %

Sumber: Sub.Bag Organisasi dan SDM Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Bengkulu, Bulan Agustus 2011

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang daftar hadir pegawai bulan Agustus 2011 dari jumlah 45 orang, sakit 1 orang, ijin 2 orang, tanpa keterangan 3 orang dan hadir 40 orang. Prosentasi kehadiran 80,8 %. Prosentasi dikalikan 100%. Pegawai yang malas tentunya akan menimbulkan masalah bagi lembaga berupa tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerja dan pelanggaran disiplin yang lainnya, sebaliknya tingkah laku pegawai yang merasa puas akan lebih menguntungkan bagi lembaga.

KPU mempunyai pegawai kesekretariatan sebagaimana diatur dalam KEPRES RI No. 54 Tahun 2003 tentang Pola Organisasi Dan Tata Kerja Komisi Pemilihan Umum. Pegawai sekretariat KPU adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang dipimpin oleh Sekretaris Jenderal yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada ketua KPU. Sedangkan KPU tingkat provinsi dipimpin oleh seorang Sekretaris yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Sekretaris Jenderal KPU. Dalam melaksanakan tugasnya Sekretaris KPU Provinsi secara operasional bertanggungjawab kepada KPU Provinsi. Dalam pelaksanaan tugas penyelenggaraan pemilihan umum, anggota KPU dan Sekretariat saling berinteraksi dengan sistem organisasi yang diatur secara *top down*. KPU merupakan suatu organisasi

Pemerintah yang mempunyai tanggungjawab atas terlaksananya Pemilihan Umum. Keberhasilan KPU dalam mengemban tugas ini tidak lepas dari peran pemimpin dalam mengatur bawahannya.

Secara institusional, Komisi Pemilihan Umum (KPU) yang ada sekarang merupakan KPU ketiga yang dibentuk setelah Pemilu demokratis sejak reformasi 1998. KPU pertama (1999-2001) dibentuk berdasarkan Keppres No. 16 Tahun 1999 yang beranggotakan 53 orang, berasal dari unsur pemerintah dan Partai Politik dan dilantik oleh Presiden BJ Habibie. KPU kedua (2001-2007) dibentuk dengan Keppres No. 10 Tahun 2001 yang beranggotakan 11 orang, berasal dari unsur akademis dan LSM dan dilantik oleh Presiden Abdurrahman Wahid (Gus Dur) pada tanggal 11 April 2001. KPU ketiga (2007-2012) dibentuk berdasarkan Keppres No. 101/P/2007 yang beranggotakan 7 orang, berasal dari anggota KPU Provinsi, akademisi, peneliti dan birokrat. KPU yang ketiga ini diresmikan tanggal 23 Oktober 2007. Setelah Pemilihan Umum 2009 selesai maka banyak saran KPU dapat berfungsi secara efektif dan mampu memfasilitasi pelaksanaan Pemilu yang jujur dan adil.

Kinerja pegawai adalah kemampuan kinerja yang dicapai dan diinginkan dari perilaku pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab secara individu atau kelompok. Indikator yang akan diteliti adalah (1) kemampuan dalam menyusun rencana kerja; (2) kemampuan merealisasikan rencana kerja; (3) kemampuan melaksanakan perintah/instruksi atasan; (4) kemampuan memberikan pelayanan kepada

masyarakat; (5) kemampuan dalam kualitas kerja, meliputi ketelitian, kerapian, kecepatan, ketepatan, dan keterampilan dalam melakukan tugas; dan (6) kemampuan pegawai dalam mencapai target kerja atau hasil kerja yang diinginkan (Mangkuprawira, 2001).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian oleh Sugiyono (2007: 15) didefinisikan sebagai: "suatu cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian tersebut didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis".

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan cara mengumpulkan data melalui instrumen penelitian, dan menyebarkan kuesioner kepada pelanggan yang hasilnya kemudian diolah melalui program SPSS untuk mengetahui hubungan antar variabel yang ada. Metode tersebut digunakan untuk menguji hubungan antara dua variabel bebas dan satu terikat.

Penelitian ini dirancang dengan menggunakan metode kuantitatif untuk menjelaskan fenomena yang terjadi perihal data penelitian. Sedangkan penelitian asosiatif digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat pada penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan analisa regresi linier berganda diperoleh persamaan $\hat{Y} = 2,525 + 0,435 X_1 + 0,430 X_2 + \varepsilon$. Hal ini menunjukkan ada pengaruh antara variabel kepemimpinan dan pembinaan terhadap kinerja pegawai di sekretariat KPU Provinsi Bengkulu.

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0,05 menjelaskan bahwa hipotesis (H_0) yang diajukan diterima yang berarti variabel kepemimpinan dan pembinaan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di sekretariat KPU Provinsi Bengkulu.

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Besarnya koefisien beta variabel kepemimpinan sebesar 0,435 menunjukkan bahwa, kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di sekretariat KPU Provinsi Bengkulu. Besarnya koefisien beta sebesar 0,435 tersebut memberikan arti bahwa setiap peningkatan kepemimpinan sebesar satu satuan, akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja sebesar 0,435 satuan dengan asumsi bahwa variabel pembinaan dalam kondisi tetap. Dari hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} (6,926) yang lebih besar dari t_{tabel} (1,681) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya kepemimpinan di sekretariat KPU Provinsi Bengkulu merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada bawahannya. Maka fungsi pengendalian kepemimpinan dibutuhkan untuk memberdayakan pegawainya. Dengan demikian kepemimpinan adalah sebagai suatu proses dimana pimpinan digambarkan memberikan perintah, pengarahan, bimbingan dan mempengaruhi bawahannya dalam melaksanakan tugas dengan baik sehingga

memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.

2. Pengaruh Pembinaan terhadap Kinerja

Besarnya koefisien beta variabel pembinaan sebesar 0,430 yang menunjukkan bahwa Pembinaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di sekretariat KPU Provinsi Bengkulu. Peningkatan pembinaan sebesar satu satuan, akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,430 satuan, dengan asumsi bahwa variabel kepemimpinan dalam kondisi tetap.

Dari hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} (7,244) yang lebih besar dari t_{tabel} (1,681) menunjukkan bahwa pembinaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di sekretariat KPU Provinsi Bengkulu. Berarti pembinaan terhadap sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam peningkatan kualitas kinerja, demikian halnya dengan para pegawai di sekretariat KPU Provinsi Bengkulu. Mereka memiliki peranan yang besar dalam pencapaian tujuan lembaga. Selain bertujuan untuk meningkatkan kualitas kinerja, pembinaan terhadap pegawai juga bertujuan untuk meningkatkan disiplin, mengembangkan karir dan etika mereka. Hal ini Sesuai dengan pendapat Wibowo (2007) bahwa sumber daya manusia dalam setiap organisasi, meskipun sudah melalui tahap seleksi yang baik namun dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya masih selalu menghadapi persoalan yang tidak dapat diselesaikannya sendiri.

PENUTUP

Dari hasil analisis data dan pembahasan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di sekretariat KPU Provinsi Bengkulu. Hal ini terbukti dari hasil uji t memperoleh nilai thitung sebesar 6,926 diterima taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$) dan H1 diterima. Artinya semakin baik kepemimpinan yang dijalankan, maka kinerja karyawan akan meningkat.
2. Pembinaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di sekretariat KPU Provinsi Bengkulu. Hal ini terbukti dari hasil uji t memperoleh nilai thitung sebesar 7,244 diterima taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$) dan H2 diterima. Artinya semakin sering pembinaan yang diberikan, maka kinerjanya akan semakin meningkat.
3. Diperoleh hitungan kadar sumbangan atau koefisien determinasi Kepemimpinan dan pembinaan terhadap kinerja pegawai sebesar 0, 945 atau 94,5%. Artinya kepemimpinan dan pembinaan mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini bermakna bahwa variabel-variabel yang dipilih sudah tepat.

REFERENSI

- Abdurrahmat, Fathoni. 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Rineka Cipta. Bandung.
- Atmosudirdjo, Prajudi. 1997. Kesekretarisan dan Administrasi Perkantoran. A Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Agus Dharma. 2003. Dicari Kepala Sekolah yang Kompeten: Standar Kompetensi Kepala Sekolah. (<http://artikel.us/adharma.html,diakses.06/10/2007>).
- Amstrong, Michael. 2004. Performance Management. Tugu Publisher. Yogyakarta.
- Atmosudirdjo, Prajudi. 1997. Kesekretarisan dan Administrasi Perkantoran. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- A.Usmara (editor). 2002. Paradigma Baru Manajmen Sumber Daya Manusia. Amara Book. Yogyakarta.
- Arep dan Tanjung. 2003. Manajemen Motivasi, Penerbit PT. Grasindo. Jakarta.
- Bernardin, H. John & Russel, Joyce E.A. 1993, Human Resource Management, MacGraw Hill Inc. Singapore.
- Blaxter, Loraine, Hughes, Christina, Thight, malcom. 2006. How to Research (Seluk Beluk melakukan Riset) edisi ke-2. PT. INDEKS Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Ferdinand, A. 2006. Structural Equation Modeling dalam Penelitian Manajemen Edisi 4. BP. Semarang. Undip.
- Hair, Joe F. Anderson, Rolph E. Tatham, Ronald L. Black, William C. 2009. Multivariate Data Analysis, Fifth

Edition, Prentice-Hall: Upper Saddle River. 0-13-930587-4.

- Hasibuan, H. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hughes, Richard L. 2006. *Leadership "Enhancing the lessons of experience. second edition. United State Of America: Times Mirror Higher education Group.*
- Istianto, Bambang. 2009. *Manajemen Pemerintahan Dalam Persepektif Pelayanan Publik*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Kerlinger, Fred N. and Elazar J. Pedhazur. 2002. *Multiple Regression in Behavgioral Research*. Rinehaert and Winstion, Inc. New York.
- Mathis R.L dan Jackson J.H, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi pertama, Cetakan Pertama*. Salemba Empat.Yogyakarta
- Mathis R.L and J.H Jackson. 2000. *Human Resources Management*. Prentice Hill. New Jersey
- Mathis R.L dan Jackson J.H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Salemba Empat*. Jakarta.
- Moekijat, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*. CV. Mandar Maju. Bandung.
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT Remaja Rosdakarya*. Bandung.
- Mangkuprawira, Syafri dan Hubeis, Aida Vitalaya, 2001. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manuasia*, Bogor, Penerbit: Galia Indonesia.
- Maslow, AH. 1996. *Motivasi dan Kepribadian*. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Oscar G, Owen, Krrth Q, Barbara. 1993. *Developing High Performance People*. Wesley Publishing Company. Massachusetts.
- Parlinda, Vera dan M. Wahyudin. 2004. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan & Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta*. *Jurnal Daya Saing*.
- Prawiro Sentono. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Tenaga Kerja*. BPPE. Yogyakarta
- Purwoto Agus dan Wahyuni Sri. 2009. *Modul Laboratorium Statistik Program SA*. ABFI Institute Perbanas. Jakarta
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori Ke Praktek*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.

- Rivai, Veithzal. 2002. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Rivai Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*”, Murai Kencana. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. CV. Mandar Maju: Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara Jakarta.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyanto. 2001. *Menguak Peluang dan Tantangan Administrasi Publik: Bunga Rampai Wacana Administrasi Publik*. STIA LAN Press
- Srijanti, A. Rachman dan Purwanto. S.K. 2006. *Etika Berwarga Negara*. Salemba Empat. Jakarta.
- Siswanto. Sastrohadiwiryo. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Tika H. Moh. Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan Pertama. Bumi Aksara. Jakarta.
- Wibowo. 2007. *Manajemen kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Winardi. 2000. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Cetakan ke 2. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wursanto I.G. 1997. *Dasar-Dasar Ilmu Tata Usaha*. Pustaka Dian. Jakarta.
- Wursanto, I.G. 2002. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. ANDI. Jogjakarta.
- Whitmore. John. 2002. *Coaching For Performance, Seni Mengarahkan untuk Mendongkrak Kinerja*, terjemahan Y.D Helly Purnomo. Gramedia. Jakarta.