

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA DINAS TERHADAP KINERJAPEGAWAI DI DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA KOTA BANJAR

Audry Cikal Pramanik¹, Sirodjul Munir², Ari Kusumah Wardani³

Universitas Galuh^{1,2,3}

E-mail: audrycikal05@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh Pegawai Dinas yang kurang memperhatikan waktu jam kerja yang berpengaruh terhadap pencapaian tujuan atau penyelesaian tugas, hal inididuga karena kurang tegasnya dari Kepala Dinas dalam menegur atau memberitahu Pegawai Dinas dalam mengerjakan tugas sudah selesai atau belum. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian krelasional dengan pendekatan kuantitatif. Lamanya penelitian yang penulis lakukan kurang lebih selama 6 bulan. Populasi dalam penelitian ini ada 29 orang sudah termasuk Kepala Dinas dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu studi kepustakaan, studi lapangan (angket, observasi, dokumentasi, dan wawancara). Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan untuk Kepemimpinan diperoleh hasil total skor 105,875 yang apabila dipersentasekan sebesar 73,01% berada pada kategori baik Kinerja Pegawai diperoleh hasil total skor 102,75 yang apabila dipersentasekan sebesar 70,86% berada pada kategori baik. Hasil perhitungan koefisien korelasi product moment (r_{xy}) sebesar 0,99 yang berarti variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat, sedangkan koefisien determinasi sebesar 98,01% perolehan nilai tersebut menunjukkan bahwa tingkat hubungannya sangat kuat. Hasil antara nilai t_{hitung} 39,600 > t_{tabel} 1,701, adalah signifikan (H_0 ditolak dan H_a diterima). Dengan demikian disimpulkan bahwa hipotesis dipenelitian ini berbunyi “Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Banjar.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Kinerja Pegawai, Dinas.*

PENDAHULUAN

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk menginspirasi orang lain untuk mengejar tujuan dengan antusias, hal ini sangat penting dalam organisasi khususnya agensi. Elemen manusia adalah apa yang mengikat kelompok bersama dan menginspirasi

mereka untuk mencapai tujuan mereka. Sampai para pemimpin mengambil tindakan cepat untuk menginspirasi semua orang dan membimbing mereka untuk mencapai tujuan, proses manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, dan pengambilan keputusan tetap berada dalam

kepompong yang tidak aktif. Potensi menjadi kenyataan berkat Kepemimpinan. Ini adalah usaha utama yang memiliki kemampuan untuk menguntungkan baik Organisasi maupun pegawainya. Oleh karena itu, jika organisasi ingin berhasil kepemimpinan diperlukan. selain itu, pekerja yang baik selalu ingin organisasi mencapaitujuannya.

Kepemimpinan diperlukan sebagai landasan motivasi eksternal untuk mempertahankan tujuan pegawai ini sejalan dengan tujuan organisasi untuk menyalakan semangat mereka. Untuk membedakan pegawai dari instansi lain yang tidak berhasil. Kepemimpinan dalam instansi adalah diantara ciri-ciri dan ciri-ciri umum. Kepemimpinan dapat berdampak pada kinerja pegawai, dan tergantung pada kondisi lapangan, bisa baik atau buruk. Kepemimpinan juga dapat berdampak pada kinerja pegawai untuk membantu organisasi mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Keterampilan Kepemimpinan Kepala Dinas berperan dalam memilih kursus yang akan diambil untuk memenuhi misi dan visi lembaga.

Pentingnya orang-orang di dalam suatu organisasi menentukan keberhasilannya. Alasannya karena masyarakat dapat menjadi sumber daya dan sumber kekuatan bagi lembaga. Oleh karena itu, pencapaian atau kegagalan tujuan yang ditentukan oleh suatu lembaga bergantung pada seberapa baik kinerja orang-orangnya.

Kinerja pegawai merupakan faktor yang harus diketahui dan

diverifikasi oleh pihak-pihak tertentu untuk menilai sejauh mana capaian *outcome* dari suatu instansi. Hal ini terkait dengan visi yang direncanakan lembaga, yang memungkinkan untuk memahami keuntungan dan kerugian dari strategi operasional. Karena berkaitan dengan kebijakan atau program yang lebih menitikberatkan pada sumber daya manusia di dalam instansi, penilaian kinerja pada hakekatnya merupakan aspek kritis untuk mengembangkan suatu instansi dengan sukses dan efisien. Tinjauan kinerja ini memberikan wawasan tentang keadaan kinerja lembaga tersebut.

Kepemimpinan instansi yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai, terutama dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditugaskan kepada mereka. Hal ini berdampak pada pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang diizinkan untuk memperoleh kualitas pekerjaan yang memuaskan.

Berdasarkan temuan peneliti di lapangan, Kinerja Pegawai Dinas di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Banjar masih dibawah standar. Menurut indikator berikut ini terbukti:

1. Sebagian aparat pemerintah kurang memperhatikan jam kerja sehingga mengakibatkan keterlambatan kerja. Misalnya, masih ada pekerja yang tidak menyelesaikan pekerjaan yang seharusnya dilakukan dalam satu hari. Seperti dengan membuat laporan aktivitas yang seharusnya

- selesai dalam satu hari tetapi tidak.
2. Masih adanya pekerja yang tidak mentaati atau melanggar peraturan yang telah ditetapkan. Misalnya, beberapa pegawai pemerintah terus pulang kerja lebih awal dari jadwal yang ditetapkan.
 3. Kurangnya Kepemimpinan yang tegas dari Kepala Dinas pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Banjar diduga menjadi penyebab rendahnya Kinerja Pegawai Dinas. Menurut Indikator berikut ini terbukti:
 - a. Kepala Dinas tidak melakukan yang terbaik dalam menginspirasi pegawai pelayanan untuk bekerja keras. Misalnya, masih adanya Pegawai Dinas yang tidak dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan batas waktu.
 - b. Kepala Dinas tidak menekan pegawai untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan. Misalnya, Karena para pemimpin tidak memberikan tekanan yang cukup pada pegawai untuk mengikuti peraturan yang telah diberlakukan, beberapa pegawai tetap meninggalkan pekerjaan lebih cepat dari yang dibutuhkan.

Untuk menjelaskan variabel Kepemimpinan dikemukakan oleh beberapa para ahli sebagai berikut:

Menurut Robbins (Pasolong, 2021: 5) menyatakan bahwa “Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran”. Menurut

Gibson (Pasolong, 2021: 5) menyatakan bahwa “Kepemimpinan adalah suatu usaha menggunakan satu gaya mempengaruhi dan tidak memaksa untuk memotivasi individu dalam mencapai tujuan”.

Menurut Allen (Pasolong, 2021: 222) peran Kepemimpinan dibagi menjadi tiga yaitu:

1. Menginspirasi
2. Mendorong
3. Mendesak

Diperkuat pula oleh Siagian (Pasolong, 2021: 31) peran kepemimpinan yaitu:

1. Pimpinan sebagai penentu arah
2. Pimpinan sebagai Wakil dan Juru bicara Birokrasi
3. Pimpinan sebagai Komunikator
4. Pimpinan sebagai Mediator
5. Peranan selaku Integrator

Dalam pelaksanaan kepemimpinan bukan hanya dapat mempengaruhi para pegawainya, melainkan harus dapat mengelolakan memecahkan permasalahan yang muncul di dalam tim serta mengambil keputusan yang tepat dan efektif dalam situasi yang kompleks.

Untuk menjelaskan pengertian Kinerja dapat dikemukakan oleh beberapa pendapat tentang Kinerja Pegawai seperti yang dikemukakan oleh pendapat para ahli sebagai berikut:

Menurut Mangkunegara (2014: 72) mengatakan bahwa “Kinerja (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan Kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Pandi Afandi (2018:86) terdapat dua faktor yang mempengaruhi

kinerja pegawai yaitu:

1. Faktor Kemampuan, secara psikologi kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan dalam hal kepintaran dan juga kemampuan dalam keahlian.
2. Faktor Motivasi, motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi penggerak diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Pandi Afandi (2018:89) pengukuran kinerja terbagi menjadi sembilan dimensi yaitu sebagai berikut:

1. Kuantitas Hasil Kerja
2. Kualitas Hasil Kerja
3. Efisiensi
4. Disiplin Kerja
5. Inisiatif
6. Ketelitian
7. Kepemimpinan
8. Kejujuran
9. Kreativitas

Diperkuat pula oleh Whittaker (Moehariono, 2012: 72) mengatakan bahwa “Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas serta menilai pencapaian tujuan dan sasaran (*goal sand objectives*)”. Dalam pelaksanaan kinerja pegawai tentunya pegawai tidak hanya memiliki kemampuan dalam hal kepintaran saja melainkan dalam kemampuan dalam meningkatkan kualitas pengambilan keputusan, dan kuantitas hasil kerja. Tetapi pegawai juga tentunya harus memiliki

tanggungjawab dalam mengerjakan tugas serta kemampuan dalam menilai pencapaian dan tujuan dan sasaran organisasi.

Selanjutnya keterkaitan antara Kepemimpinan Kepala Dinas terhadap Kinerja Pegawai Dinas terlihat dari pendapat Ayudi (2011: 23) mengatakan bahwa: “Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja karyawan yang paling penting adalah memberikan motivasi kepada bawahannya.

Kepemimpinannya memiliki pengaruh terhadap perusahaan dalam bentuk nonkeuangan.

Pemimpin memotivasi pengikutnya untuk melakukan sesuatu (Kinerja) diluar dugaan (*beyonde normal expectation*) melalui transformasi pemikiran dan sikap mereka untuk mencapai kinerja diluar dugaan tersebut. Pemimpin menunjukkan perilaku berikut: pengaruh idealism, motivasi interpersonal, stimulasi intelektual dan konsiderasi individual. Suatu determinasi penting dari kinerja individu adalah motivasi. Namun motivasi bukanlah satu-satunya determinan, variabel-variabel lain: seperti usaha yang diberikan, kemampuan pengalaman masalah juga mempengaruhi kinerja. Dengan adanya motivasi, maka terjadilah kemauan kerja sama, maka kinerja akan meningkat. Kinerja karyawan merupakan tolak ukur kinerja perusahaan, semakin tinggi kinerja karyawan semakin tinggi pula kinerja perusahaan.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian korelasional yaitu suatu penelitian untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih tanpa ada upaya untuk mempengaruhi variabel tersebut sehingga tidak dapat dimanipulasi variabel (Faenkel dan Wallen, 2008: 328). Adapun pendekatan dari penelitian korelasional yaitu pendekatan kuantitatif. Adanya hubungan dan tingkat variabel ini penting karena dengan mengetahui tingkat hubungan yang ada, peneliti akan dapat mengembangkannya sesuai dengan tujuan penelitian. Jelas ini biasanya melibatkan ukuran statistik/tingkat hubungan yang disebut dengan korelasi.

Terdapat dua variabel yang akan dikaji yakni:

1. Variabel bebas (X)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan dengan dimensi variabelnya peran Kepemimpinan menurut Allen (Pasolong, 2021: 222).

2. Variabel terikat (Y)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai dengan dimensi variabelnya pengukuran Kinerja menurut Afandi (2018: 89).

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 29 orang sudah termasuk Kepala Dinas, dan yang menjadi sampel keseluruhan dari populasi yaitu 29 orang. Untuk pengambilan data dengan Kepala Dinas dilakukan dengan teknik wawancara (dengan tambahan memberikan angket). Teknik

pengumpulan data yang digunakan yakni Studi Kepustakaan, Studi Lapangan (angket, observasi, wawancara, dan dokumentasi). Selanjutnya untuk memberikan interpretasi seberapa kuat hubungan Variabel Kepemimpinan (X) dengan Variabel Kinerja (Y) (menjawab rumusan ketiga). Model analisis yang digunakan adalah model analisis korelasi dengan pengukuran uji statistik parametrik yaitu analisis koefisien korelasi product moment, sedangkan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menggunakan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Banjar sudah dilaksanakan dengan baik.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai variabel Kepemimpinan Kepala Dinas di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Banjar, diperoleh total skor sebesar 105,875, dan selanjutnya di cari rata-rata dengan perhitungan sebagai berikut:

Skor rata-rata variabel X = $\frac{\text{Total Skor}}{\text{Jumlah Item}}$
= $\frac{847}{10}$ dalam mengerjakan tugas secara tepat waktu.

2. Mendorong

Berdasarkan hasil penelitian bahwa dalam hal mendorong pegawai dinas, Kepala Dinas dalam memberikan pujian atau apresiasi selalu berupaya untuk memberikan pujian tersebut =
Dipresentasikan = 8

105,875 (Baik) dengan adil agar para pegawai tidak memiliki kecemburuan sosial, dalam persetujuan atas

Skor rata-rata variabel K

$\times 100\%$

Skor ideal

= 73,01% (Baik)

Dengan demikian Kepemimpinan Kepala Dinas di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Banjar dengan skor rata-rata 105,875 yang jika dipersentasekan adalah 73,01% berada pada kategori baik. Artinya pelaksanaan Kepemimpinan pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Banjar telah dilakukan oleh Kepala Dinas dan Pegawai Dinas dengan baik.

Kepemimpinan Kepala Dinas di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Banjar, berdasarkan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Menginspirasi

Berdasarkan hasil penelitian bahwa dalam menginspirasi pegawai, Kepala Dinas telah berupaya dalam memberikan semangat kerja, berkomunikasi dengan baik, dan memberikan keteladanannya agar para pegawai dinas dapat semangat dalam mengerjakan tugas, serta dapat memahami dengan baik informasi-informasi yang diberikan, dan dapat mencontoh keteladanannya pendapat yang diberikan oleh pegawai Kepala Dinas selalu berupaya untuk menerimanya jika pendapat tersebut baik bagi kemajuan organisasi,

dalam memberikan pengarahan pun kepala dinas selalu berupaya semaksimal mungkin agar para pegawai memahami bagaimana cara penyelesaian pekerjaan tersebut dengan baik.

2. Mendesak

Berdasarkan hasil penelitian bahwa dalam mendesak para pegawai, Kepala Dinas selalu berupaya agar bisa tegas dalam memberikan sanksi dan konsekuensi terhadap para pegawai yang melanggar peraturan.

Kinerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Banjar sudah dilaksanakan dengan baik.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai variabel Kepemimpinan Kepala Dinas di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Banjar, diperoleh total skor sebesar 102,75, dan selanjutnya di cari rata-rata dengan perhitungan sebagai berikut:

Skor rata-rata variabel X = $\frac{\text{Total Skor}}{\text{Jumlah Item}}$ Dipersentasekan =

$\frac{2,055}{20}$

= 102,75 (Baik) menyelesaikan tugas terkait program kerja dengan rapih pegawai dinas sudah melaksanakannya dengan baik.

Skor rata-rata variabel K

$\times 100\%$

3. Efisiensi

Skor ideal

= 70,751% (Baik)

Berdasarkan hasil penelitian dengan demikian Kinerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Banjar, diperoleh skor rata-rata sebesar 102,75 yang jika dipersentasekan diperoleh 70,86% berada pada kategori baik. Artinya bahwa Pegawai Dinas dalam melaksanakan kinerja sudah baik.

Kinerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Banjar, berdasarkan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Kuantitas Hasil Kerja

Berdasarkan hasil penelitian bahwa dalam kuantitas hasil kerja, para pegawai dinas sudah mampu dalam menyelesaikan volume pekerjaan sehingga pekerjaan terselesaikan dengan tepat waktu, pegawai dinas juga berusaha agar tetap produktif ketika bekerja agar pelayanan- pelayanan terhadap masyarakat dapat teratasi dengan baik, pegawai dinas juga sudah berupaya agar bisa mengidentifikasi permasalahan yang dihadapinya agar tidak mengganggu pekerjaannya.

2. Kualitas Hasil Kerja

Berdasarkan hasil penelitian bahwa dalam kualitas hasil kerja, para pegawai sudah dalam memberikan kesesuaian hasil kerja dengan tujuan program kerja sudah dilaksanakan dengan baik dengan tercapainya seluruh target-target dan dalam bahwa dalam Efisiensi, para pegawai dinas dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah

ditentukan sudah dilaksanakan dengan baik walaupun kemampuan para pegawai berbeda-beda, dalam menyelesaikan program kerja pun sudah dilaksanakan dengan baik sesuai dengan tupoksinya masing-masing.

3. Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil penelitian bahwa dalam disiplin kerja, para pegawai sudah mampu dalam melaksanakan instruksi yang diberikan kepadanya dengan baik terutama terkait pekerjaan yang sesuai dengan tupoksinya, para pegawai dinas pun sudah mampu mentaati peraturan walaupun masih ada yang melanggar, tetapi sudah dipastikan akan mendapatkan hukuman/teguran.

4. Inisiatif

Berdasarkan hasil penelitian bahwa dalam inisiatif, pegawai dinas sudah mempunyai pertimbangan dalam mengerjakan tugas secara mandiri karena setiap tugas memiliki tingkatan ada yang harus dikerjakan secara mandiri, dan pegawai dinas juga diberikan kesempatan untuk berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya, dan sesuai dengan target yang ada, pegawai dinas juga sudah berupaya agar selalu bertanggungjawab dalam melaksanakan program kerja.

5. Ketelitian

Berdasarkan hasil penelitian bahwa dalam ketelitian, pegawai dinas sudah berusaha untuk mengerjakan

tugas dengan teliti agar tidak ada kesalahan yang harus diperbaiki lagi, dan dalam menyelesaikan tugas yang lainnya juga para pegawai dinas harus mempunyai kecermatan agar tugas tersebut dapat terselesaikan dengan baik.

6. Kepemimpinan

Berdasarkan hasil penelitian bahwa dalam kepemimpinan, para pegawai dinas sudah mampu. Berdasarkan hasil penelitian bahwa dalam kreativitas, para pegawai dinas sudah berusaha untuk dapat bekerja secara mandiri karena tidak semua pekerjaan harus diselesaikan secara bersama-sama, dan pegawai dinas pun sudah mampu memberikan gairah kerja ketika dirasa sudah jenuh atau bosan.

Kemudian untuk menjawab rumusan masalah peneliti mengenai hubungan antara Kepemimpinan dengan Kinerja pegawai melalui perhitungan dengan menggunakan rumus koefisien korelasi *product moment* (r_{xy}) menurut Sugiyono (2014:183) adalah sebagai berikut :

berkomunikasi dengan baik, dan tidak ada sekat-sekat antara atasan dan bawahan sehingga komunikasi dapat terjaga dengan baik, kerjasama dengan atasan pun sangat diperlukan dan sudah dilaksanakan dengan baik karena tentunya para pegawai dinas

$$r_{xy}$$

$$r_{xy}$$

$$r_{xy}$$

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{\sum xy}{\sqrt{\{\sum x^2\} \{\sum y^2\}}} \\
 &= \frac{65.694}{\sqrt{\{27.211\} \{159.372\}}} \\
 &= \frac{65.694}{\sqrt{4.336.671.492}} \\
 &= \frac{65.694}{65853,40}
 \end{aligned}$$

65853,40 harus mampu bekerjasama dengan atasan terkait tugas tersebut, dan kalau tidak ada kerjasama tidak akan terselesaikan dengan baik.

7. Kejujuran

8. Berdasarkan hasil penelitian bahwa dalam kejujuran, para pegawai dinas sudah berusaha untuk memberikan informasi sesuai dengan data dan faktanya karena pastinya dalam hal pelayanan data-data yang sesuai dengan faktanya sangat diperlukan, pegawai dinas juga sudah mampu terbuka satu sama lain agar tidak sulit dalam menyelesaikan suatu masalah atau pekerjaan lainnya.

9. Kreativitas

$r_{xy} = 0,99$ Dari perhitungan korelasi tersebut diperoleh nilai korelasi *product moment* sebesar 0,99. Selanjutnya untuk mengetahui interpretasi seberapa kuat hubungan antara kedua variabel tersebut, maka dapat digunakan pedoman dari pendapat (Sugiyono, 2011: 23) pada tabel sebagai berikut :

TABEL 1. PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN TINGKAT KOEFISIEN KORELASI

Tabel Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

(Sugiyono, 2011: 23)

Berdasarkan tabel diatas maka koefisien korelasi yang ditentukan 0,99 termasuk dalam kategori sangat kuat. Jadi terdapat hubungan yang sangat kuat antara Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Banjar.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dapat dihitung dengan menghitung besarnya koefisien determinan dengan cara Pegawai didapat 98,01%, sedangkan sisanya 1,99% adalah fakot-faktor yang tidak diteliti seperti pengawasan dan pelatihan. Koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 98,01% tersebut menunjukkan tingkat pengaruhnya sangat kuat.

Berikutnya untuk membuktikan hipotesis yang penulis ajukan, maka penulis membuktikan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut: mengkuadratkan koefisien korelasi. Untuk menghitung koefisien determinasi maka dihitung dengan t_{hitung}

$$= r \sqrt{n - 2}$$

$$= 0,99 \sqrt{29 - 2}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,99 \sqrt{27}}{\sqrt{1 - 0,99^2}}$$

$$= \frac{(0,99)^2 \times 100\%}{0,9801 \times 100\%}$$

$$= 98,01\%$$

Dari perhitungan di atas, t_{hitung}

$$t_{hitung} = \frac{0,99 \sqrt{27}}{\sqrt{1 - 0,9801}}$$

$$= 5,148$$

$$= 0,13$$

diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 98,01%, artinya 98,01% Kinerja dipengaruhi oleh Kepemimpinan dan sisanya 1,99% adalah adanya beberapa indikator lain yang tidak diteliti.

Maka apabila diinterpretasikan pada pedoman dari pendapat (Supranto, 2017: 227) pada tabel sebagai berikut :

TABEL 2. PEDOMAN PEMBERIAN INTERPENSI

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
< 4%	Pengaruhnya rendah sekali
5% - 16%	Pengaruhnya rendah tapi pasti
17% - 49%	Pengaruhnya cukup berarti
50% - 80%	Pengaruhnya tinggi/kuat
>81%	Pengaruhnya sangat kuat

(Supranto, 2017: 227)

Dengan demikian pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja $t_{hitung} = 39,600$

Untuk membuktikan hipotesis yang penulis ajukan maka penulis membandingkan antara nilai thitung dengan ttabel dengan taraf kesalahan 5% untuk uji satu pihak (one tail test) $dk = 29 - 1 = 28$, maka diperoleh ttabel sebesar 1,701. jadi thitung $39,600 >$ ttabel 1,701, adalah signifikan (Ho ditolak dan Ha diterima). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis, yang berbunyi “Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Banjar”, diterima.

KESIMPULAN

Hasil penelitian yang penulis uraikan mengenai Kepemimpinan Kepala Dinas di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Banjar sudah dilaksanakan dengan baik. Hal ini dibuktikan dengan hasil skor sebesar 105,875 dan apabila dipersentasekan sebesar 73,01% berada pada kategori baik. Dan mengenai Kinerja Pegawai Dinas dalam meningkatkan kinerja di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Banjar sudah dilaksanakan dengan baik. Hal ini ditunjukkan dengan hasil skor 102,75% yang apabila dipersentasekan diperoleh hasil sebesar 70,75% berada pada kategori baik. Terdapat pengaruh antara Kepemimpinan Kepala Dinas Terhadap Kinerja Pegawai Dinas di Dinas Pengendalian Penduduk dan

Keluarga Berencana Kota Banjar. Hal ini dibuktikan dengan hasil koefisien determinasi sebesar 98,01%. Perolehan nilai tersebut menunjukkan tingkat pengaruhnya sangat kuat. Jadi terdapat pengaruh yang sangat kuat antara kepemimpinan Kepala Dinas terhadap Kinerja Pegawai Dinas di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Banjar. Selanjutnya untuk membuktikan hipotesis yaitu dengan membandingkan antara nilai thitung dengan ttabel. Untuk mencari ttabel dengan taraf kesalahan 5% untuk uji satu pihak (one tail test) $dk = 29 - 1 = 28$, maka diperoleh ttabel sebesar 1,701. Jadi thitung $39,600 >$ ttabel 1,701, adalah signifikan (Ho ditolak dan Ha diterima). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis, yang berbunyi “Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Banjar”, diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan pertama). Riau. Zanafa Publishing.
- Fraenkel, JR, & Wallen, NE. (2008). *Bagaimana Merancang dan Mengevaluasi Penelitian dalam Pendidikan* (Edisi ke-7). New York: McGraw-Hill.
- J. Supranto. (2017). *Pengantar Statistik Untuk Berbagai Bidang Ilmu*. Palembang: Rajawali Pers.

Mangkunegara. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama

Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Mulyadi (2011). *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Pasolong Harbani. (2021). *Kepemimpinan Biro kras*(Cetakan Kelima). Bandung. Alfabeta.