



**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN
DAERAH SUMATERA SELATAN)**

DISUSUN OLEH :

NAMA : RISK A RAMADHANI
NIM : 19.11.020
PROGRAM STUDI : ILMU ADMINSTRASI NEGARA

ABSTRACT

RISK A RAMADHANI, NIM : 19.11.020, 2023 The Influence of Leadership on Employee Performance at the South Sumatra Regional Development Planning Agency. Department of Public Administration at the Satya Negara Palembang College of Administrative Sciences (STIA). Supervisor 1 Mr. Dr. Supardi, S.Sos, M.Si and Supervisor II Mr. Djisman T, S.H., M.Si.

The aim of this research is to determine, analyze and prove the influence of leadership on employee performance at the Regional Planning and Development Agency of South Sumatra Province.

The method used in this research is a quantitative research method with data collection through observation, questionnaires, literature study and documentation. Based on the results of the regression calculations, it can be seen that the coefficient of determination (adjusted square) obtained is 0.828. This means that 82.8% of the variation in the Employee Performance variable can be explained by the Leadership variable, while the remaining 17.2% is explained by other variables not proposed in this research. From the results of the Hypothesis Test it can be seen that the sig value for the Leadership variable is 0.000. From the significance level value, it means $sig < 0.05$, which means that the Leadership variable has an influence on the Employee Performance Variable.

Keywords: Leadership, Employee Performance of the South Sumatra Regional Development Planning Agency

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Para era reformasi saat ini baik instansi pemerintah maupun perusahaan swasta dituntut untuk selalu berinovasi agar mampu bersaing dan selalu eksis dalam menjawab perubahan yang tidak menentu, hal ini membuat para pihak berpikir keras agar mampu menghadapi tantangan yang ada terutama dalam memenuhi kebutuhan masyarakat.

Hambatan ini dikarenakan adanya keterbatasan-keterbatasan. Keterbatasan yang dimiliki baik oleh instansi

pemerintah maupun perusahaan swasta tentunya disebabkan oleh berbagai macam faktor satu diantaranya adalah oleh sumber daya manusia yang ada di dalam instansi tersebut.

Sumber daya manusia merupakan individu yang produktif dan bekerja sebagai penggerak organisasi, baik itu organisasi yang ada di dalam suatu instansi pemerintah atau perusahaan swasta dan merupakan sumber daya yang tidak dapat di gantikan serta menjadi aset yang penting.

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang penting dan harus dimiliki oleh suatu organisasi untuk mencapai

tujuannya karena Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi jika di bandingkan dengan elemen sumber daya lain seperti teknologi, modal, bahan baku karena manusia dapat mengendalikan faktor lain.

Jadi seorang individu yang bekerja sebagai penggerak organisasi baik dalam suatu instansi pemerintah maupun perusahaan swasta merupakan aset berharga yang harus dilatih dan terus dikembangkan kemampuannya.

Dalam hal mencapai tujuan yang diinginkan sumber daya manusia sangat memiliki peranan dikarenakan sumber daya manusia merupakan subjek sentral dalam suatu organisasi pemerintahan.

Tanpa kepemimpinan yang efektif individu-individu maupun kelompok cenderung tidak memiliki arah dan tujuan, tidak puas, tidak termotivasi. Menurut Toha Menjelaskan "bahwa Teori perilaku yaitu menggambarkan keberhasilan atau kegagalan seorang pemimpin dapat dipengaruhi oleh perilakunya".

Teori perilaku disebut juga dengan teori sosial. Pemimpin harus disiapkan, dididik, dan dibentuk, tidak dilahirkan begitu saja.

Setiap orang bisa menjadi pemimpin, melalui usaha-usaha penyiapan dan pendidikan serta dorongan oleh kemauan sendiri. Teori kepemimpinan ini sangat cocok dengan penerapan pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Sumatera Selatan.

Pemangku jabatan pimpinan bukan ditetapkan berdasarkan serangkaian proses seleksi yang panjang. Proses seleksi ini mempertimbangkan latar belakang pendidikan, skill, pengalaman bekerja, kepribadian, prestasi, maupun kecakapan dalam melakukan sebuah proses kepemimpinan.

Pemimpin dipilih berdasarkan hasil usaha dan etos kerja yang telah ditempuh nya. Dalam suatu organisasi, seorang pimpinan yang nantinya akan melakukan proses kepemimpinan memiliki peran

melakukan hubungan interpersonal dengan garis struktur di bawahnya.

Pimpinan melakukan fungsi-fungsi pokok, diantaranya memimpin, memotivasi, mengem bangkan, dan mengendalikan. Hal inilah yang menjadi dasar bahwasannya sebuah proses kepemimpinan menjadi indikator utama dalam peningkatan kinerja pegawai, terutama dalam memengaruhi orang lain.

Kinerja pegawai merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi menurut Amstrong dalam Duha .

Sedangkan menurut Hartono dalam Andi bahwa "untuk meningkatkan kinerja pegawai jangka panjang, salah satu hal yang diperhatikan adalah Faktor kepemimpinan.

Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, Sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan yang terdapat dalam Organisasi yang bersangkutan. Kinerja pegawai dapat meningkat apabila didukung organisasi, menciptakan komunikasi kerja yang baik antara pegawai, antara pegawai dengan pimpinan serta menjaga ketenangan dan keamanan di ruang kerja, pimpinan mendengar keluhan para pegawai dan memberi solusi setiap kendala yang dihadapi oleh pegawai maka dengan keadaan yang seperti ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Dalam organisasi pegawai mengharapakan pimpinan yang baik yang bisa memperhatikan segala keluhan dan yang lebih mementingkan kepentingan organisasi dari pada kepentingan pribadi. Adanya kepemimpinan yang baik dalam organisasi pastilah akan dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis tertarik mengambil judul penelitian dengan judul **“Pengaruh**

Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Selatan)”

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti merumuskan masalah yaitu Apakah terdapat Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Selatan?

3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisa dan membuktikan Pengaruh dari Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

4. Manfaat Penelitian

Sedangkan untuk manfaat dari penelitian ini adalah memiliki implikasi yang luas serta mendasar penelitian ini di harapkan dapat meberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Untuk meningkatkan serta mengembangkan kemampuan berpikir penulis dalam meraih ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai.

2. Bagi Lembaga

Untuk melengkapi ragam penelitian yang telah dibuat oleh para mahasiswa serta dapat menambah bahan refrensi bagi terciptanya suatu karya ilmiah, khususnya tentang Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan sebagai pedoman atau acuan untuk penulisan yang akan datang.

3. Bagi Intansi

Sebagai bahan masukan ataupun saran Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai dan Kepemimpinan.

5. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah peneliti, dimana rumusan masalah penelitian dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum dijawab empiris dengan data.

6. Kriteria Penguji Hipotesis

Menurut Sugiyono, uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel Terikat, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas Apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat. Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas (Kepemimpinan) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai) secara terpisah atau parsial.

Berdasarkan kerangka berpikir di atas maka dapat diajukan hipotesis penelitian dengan menggunakan rumus yaitu:

$$z = \frac{\bar{xn} - \mu_0}{\sigma/\sqrt{n}}$$

Keterangan :

μ : Adalah hipotesis nol (*nilai mean*) yang akan diuji

σ : Adalah deviasi standar yang diberikan

n : Adalah jumlah sampel

$\bar{xn}$: Adalah rata-rata sampel

z : Adalah statistik yang diuji

- $H_0 : b = 0$ artinya Kepemimpinan Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

- $H_0 : b \neq 0$ artinya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Kriteria Pengujian:

H_0 ditolak, jika $\text{sig} > 0,05$

H_a diterima, jika $< 0,05$

Berdasarkan Kriteria Pengujian Hipotesis Yang Digunakan Maka Diduga Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

B. LANDASAN TEORI

1. Pengertian Pengaruh

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Pengaruh adalah sebuah daya Tarik yang ada atau timbul dari sesuatu yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang. Menurut beberapa ahli pengaruh mengandung makna yaitu :

1. Menurut Albert R. Robert dan Gilbert
Pengaruh adalah aja kekuasaan yang diperoleh oleh orang saat tidak memiliki kewenangan untuk mengambil keputusan.
2. Menurut Robert Dahel
Pengaruh diumpamakan sebagai, A mempunyai pengaruh atas B, Sejauh ia dapat menyebabkan B untuk sesuatu yang sebenarnya tidak akan B lakukan.
3. Menurut webecker
Pengaruh merupakan kemampuan yang berkembang dan berbeda dengan kekuasaan namun tidak terkait dengan memaksakan kepentingan atas tujuan tertentu.
4. Menurut wirianto
Pengaruh adalah tokoh formal dan informal dimasyarakat yang memiliki ciri-ciri cosmopolitan, inovatif, dan aksesibel dibandingkan dengan pihak yang dipengaruhi.

Berdasarkan definisi menurut pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak bisa di definisikan secara harfiah namun bisa dimaknai secara istilah karena sifatnya abstrak dan hanya

bisa dirasakan keberadaanya dalam kehidupan sehari-hari.

2. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan memiliki peranan yang sangat penting di dalam manajemen suatu organisasi. Kepemimpinan membutuhkan manusia yang berkualitas, akan tetapi sebagai manusia tentu memiliki banyak keterbatasan maka disini dibutuhkan kemampuan untuk memimpin. Kepemimpinan gambaran ke dalam ciri-ciri individual, cara berinteraksi dan mempengaruhi orang lain, kebiasaan yang dilakukan, kedudukan dalam organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dari seorang individu terhadap orang lain untuk mencapai sebuah tujuan bersama.

Terry (2011:249) menjelaskan bahwa : *"leadership is activity of influencing People to strive willing for mutual objective*, Kepemimpinan adalah suatu Proses mempengaruhi aktivitas kelompok dalam upaya perumusan dan Pencapaian tujuan. Stoner (2018:48) menjelaskan "kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu Proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari Sekelompok anggota yang saling berhubungan". Amirullah (2015:166) menyatakan "kepemimpinan adalah suatu faktor kemanusiaan, mengikat suatu kelompok bersama dan memberi motivasi untuk tercapainya tujuan yang sudah ditetapkan organisasi sebelumnya". Tanpa kepemimpinan yang efektif (baik formal Maupun non formal) individu-individu maupun kelompok cenderung tidak memiliki arah, tidak puas, dan kurang termotivasi.

Fiedler dalam Amirullah (2015:166) menyatakan bahwa : "pemimpin adalah seseorang dalam kelompok, sebagai pemberi tugas atau sebagai pengaruh dan mengkoordinasikan Kegiatan kelompok yang relevan, serta dia

sebagai penanggung jawab utama. Fiedler Memisahkan orang lain dalam kelompok, dimana ada orang yang memberi tugas (pemimpin) dan orang yang diberi tugas (bawahan). Orang yang dipisahkan dalam kelompoknya untuk dijadikan pemimpin adalah orang yang memiliki atribut seperti kewibawaan, kekuasaan, kewenangan, ketrampilan khusus dan status. Davis dalam Amirullah (2015:1667) menyatakan “pemimpin sebagai kemampuan untuk membujuk orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan jelas”.

Dengan demikian, kepemimpinan merupakan kecakapan atau kemampuan seorang untuk membujuk orang lain agar bersedia bekerja keras dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kepemimpinan dapat dimaknai sebagai penggunaan kekuasaan dan pengaruh untuk mengarahkan aktivitas-aktivitas pengikut ke arah pencapaian tujuan. Berdasarkan dari definisi-definisi yang telah dikemukakan diatas, dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan adalah kemampuan mengarahkan dan memotivasi serta mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang ditetapkan secara bersama-sama.

James et.all. Dalam Fitriati (2015) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

3. Gaya Kepemimpinan yang Efektif

Gaya kepemimpinan yang mana yang sebaiknya dijalankan oleh seorang pemimpin terhadap organisasinya sangat tergantung pada kondisi anggota organisasi itu sendiri. Pada dasarnya tiap style of leadership hanya cocok untuk kondisi tertentu saja. Dengan mengetahui

kondisi nyata anggota, seorang pemimpin dapat memilih model kepemimpinan yang tepat. Tidak menutup kemungkinan seorang pemimpin menerapkan gaya yang berbeda untuk divisi atau seksi yang berbeda.

4. Pengertian Kinerja pegawai

Menurut Veithzal (2019:604) “kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki”. Sedangkan menurut Henry (2020:339) “Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk pekerjaan seluruh karyawan”. Kinerja juga merefleksikan seberapa baik para karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan yang sudah ditentukan oleh perusahaan sesuai dengan bidang kerjanya masing-masing.

Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian para pegawai terhadap persyaratan-persyaratan pekerjaan. Baik buruknya kinerja tidak hanya di lihat dari tingkat kuantitas yang dapat dihasilkan seseorang dalam bekerja. Akan tetapi juga di ukur dari segi kualitasnya. Menurut Armstrong dalam Duha (2014:223). “Kinerja pegawai merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi. Sedangkan menurut Safitri dkk dalam Andi (2016) “Kinerja pegawai adalah prestasi yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Pada dasarnya kinerja sumber daya yang baik merupakan suatu hal terpenting dalam suatu organisasi. Dalam pelaksanaannya, setiap Organisasi harus selalu melakukan penilaian terhadap kinerja pegawainya. Selanjutnya Gibson, dkk dalam Siti (2011)

“*Employee performance* adalah Pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi,

efisiensi, dan kinerja serta keefektifan kinerja lainnya”. Sedangkan Irawan dalam Siti (2011) Menyebutkan bahwa “*Employee performance* adalah hasil kerja yang bersifat konkrit, dapat diamati, dan dapat diukur”. Sedangkan menurut Sriwidodo dan Haryanto dalam Andi (2016) “Kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan kerja yang dilakukan”. Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada dalam pekerjaanya.

5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Para pimpinan organisasi sangat menyadari adanya perbedaan Kinerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya yang berada di bawah Pengawasannya. Duha (2014:232-238) ada beberapa faktor yang Mempengaruhi kinerja pegawai antara lain sebagai berikut:

1. Proses penyaluran tanggung jawab
Proses penyaluran tanggung jawab adalah adanya pelimpahan Tugas, kewajiban, wewenang, kekuasaan, dan pengaruh dari atas Kepada pihak yang berada dibawahnya.
2. Hubungan positif yang kuat Kesalahpahaman, perdebatan, konflik, sekecil apapun pasti Akan terjadi di dalam organisasi oleh sebab itu menjaga Hubungan positif yang kuat perlu terus digalakkan dengan Terjadinya komunikasi yang baik pada semua lini/bagian di Dalam organisasi. Komunikasi dua arah antara individu dan Atasan, individu dengan rekan kerja, individu dengan bawahan. Komunikasi yang terjalin dapat membantu individu untuk terus Memiliki kinerja yang baik.
3. Penguasaan materi kerja

Penguasaan materi kerja, tentu saja menjadi salah satu faktor Penting yang mempengaruhi kinerja individu. Sebab adanya Penguasaan materi kerja, individu bisa mengendalikan diri Dalam pekerjaannya. Dan keduanya bisa bersinergi untuk Memberikan hasil maksimal.

4. Harapan

Harapan yang dimiliki individu, menunjukkan bahwa kalau Sebenarnya individu juga berkeinginan agar tetap memiliki Kinerja sebab dengan adanya kinerja, maka individu akan Mendapat manfaat dari kinerja yang dimilikinya tersebut. Harapan-harapan tersebut seperti kompensasi, motivasi dan Manfaat pelatihan.

5. Kesempatan untuk berubah

Setelah individu dapat mewujudkan harapan-harapanya terhadap Pekerjaan yang telah dikerjakannya. Individu juga Menginginkan berbagai kesempatan untuk bertumbuh dalam Organisasi. Tujuannya adalah, sebagai penggerak dan Pendukung mengenai keberlangsungan keberadaan individu di Dalam oraganisasi. Kesempatan-kesempatan tersebut adalah Pengembangan karir dan promosi jabatan.

6. Kecintaan pada kerja

Individu tidak akan berpaling kemana-mana. Mereka tetap Bertahan Untuk mengabdikan, apapun yang dialami organisasi (dengan prestasi mengkilap atau meredup sekalipun).

7. Lingkungan kerja

Pandangan dan pemahaman akan keadaan dimana individu Mengabdikan dirinya bekerja adalah hal dasar yang dimiliki Individu untuk menyatu dengan apapun situasi dan kondisi di Dalam organisasi.

C. PROSEDUR PENELITIAN

1. Metode Penelitian

Penelitian merupakan suatu proses yang berawal dari kemauan atau minat untuk mengetahui permasalahan tertentu

dan memberi jawaban yang selanjutnya berkembang menjadi gagasan, teori dan konseptualisme. Pengertian metode penelitian menurut Sugiyono (2015) adalah sebagai berikut : “Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.” Data kuantitatif merupakan “metode penelitian yang berlandaskan positivistik (data konkret) data penelitian menggunakan angka-angka dapat diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan berkaitan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan, Sugiyono (2018)”.

Berdasarkan pengertian diatas, untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan suatu metode yang relevan agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Terdapat empat kata kunci yang diperhatikan dalam metode penelitian yaitu, cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan. Dengan metode penelitian, penulis bermaksud mengumpulkan data historis dan mengamati secara seksama mengenai aspek aspek tertentu berkaitan erat dengan masalah yang diteliti sehingga akan diperoleh data yang menunjang penyusunan laporan penulis. Dalam penelitian ini metode yang digunakan oleh penulis adalah metode penelitian kuantitatif.

2. Variabel Penelitian

Variabel adalah gejala-gejala yang bervariasi menjadi titik perhatian dari suatu penelitian dan menurut fungsinya variabel dibedakan menjadi dua bagian, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan penelitian, maka variabel yang diteliti oleh penulis ada dua variabel, yaitu :

1. Variabel Bebas (*Independent*)

Menurut Sugiyono (2012:33) variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel

dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan (X1)

2. Variabel Terikat (*Dependent*)

Menurut Sugiyono (2012:33) variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel independen. Variabel dependent dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y)

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2012:116) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Pada penelitian ini, penulis menjadikan pegawai disekitar Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Selatan sebagai populasi. Jumlah populasi yang diambil dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai di lingkungan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Sumatera Selatan sebanyak 39 orang.

b. Sampel

Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *Sampling Jenuh* yaitu teknik penggunaan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jika populasi kurang dari 100 orang maka sebaiknya sampel digunakan secara keseluruhan, Arikunto Suharsimi (2019:104). Maka jumlah sampel yang diteliti sebanyak 39 orang.

4. Teknik Pengumpulan Data

Berdasarkan pendapat Sugiyono (2014: 156) bahwa pengumpulan dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber, dan berbagai cara. Dalam penelitian ini, peneliti memperoleh data dengan menggunakan sumber primer dan

sumber sekunder. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan berbagai cara, yaitu:

1. Observasi, merupakan teknik pengumpulan data dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung ke obyek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan (Sugiyono, 2014:160). Observasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dilakukan penulis dengan melihat kondisi nyata lapangan.
2. Penyebaran Kuesioner (Angket), yaitu peneliti memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden yang berhubungan dengan permasalahan yang ada di dalam penelitian untuk dijawabnya. (Sugiyono, 2014: 162). Kuesioner dalam penelitian ini akan penulis bagikan kepada pegawai dan masyarakat yang dianggap penulis sesuai dengan kriteria responden yang telah penulis tetapkan.
3. Dokumentasi

Teknik dokumentasi menurut Sugiyono (2014:2) dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya karya monumental dari seorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*life stories*) biografi, peraturan kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar, dan lain lain. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kuantitatif.

4. Studi Pustaka

Menurut Sugiyono (2014:2) yaitu pengumpulan data yang diperoleh dengan menggunakan berbagai literatur seperti buku, dokumen, majalah dan berbagai bahan yang berhubungan dengan objek penelitian.

5. Teknik Uji Coba Instrumen

Dalam penelitian kuantitatif, peneliti akan menggunakan instrument untuk mengumpulkan data, digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Dengan demikian jumlah instrumen yang digunakan untuk penelitian adalah dua, sesuai dengan jumlah variabel yang digunakan.

Selanjutnya pada pembuatan kuesioner, menggunakan skala pengukuran *rating scale*. Menurut Sugiyono (2013:115) *Rating Scale* merupakan data mentah yang diperoleh berupa angka kemudian ditafsirkan dalam pengertian kualitatif. Sehingga responden dapat menjawab dari pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan-pernyataan kuantitatif yang telah disediakan oleh peneliti. Berikut pengujian validitas dan reliabilitas yang digunakan oleh peneliti:

6. Uji Validitas Instrumen Penelitian

Uji validitas instrument digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. “Uji validitas dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor,” Ghazali dalam Posaina (2013:23-24).

“Jika hasil korelasi suatu pertanyaan memiliki nilai sig. (probabilitas) < 0.05 maka dikatakan tidak valid, sehingga pertanyaan tidak dapat digunakan untuk analisis data, sedangkan jika nilai sig. (probabilitas) > 0.05 berarti valid, maka pertanyaan dapat digunakan untuk bahan analisis data,” Ghazali dalam Posaina (2013:24).

7. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Tujuan perhitungan koefisien keandalan adalah untuk mengetahui tingkat konsistensi jawaban responden. “Jika nilai $\alpha < 0.06$ maka kuesioner tidak memenuhi konsep reliabilitas sehingga pertanyaan tidak dapat dijadikan sebagai alat ukur penelitian,” Ghazali dalam Posaina (2013:24).

Dengan nilai $\alpha > 0.06$ yang menunjukkan semua pertanyaan memiliki nilai reliabilitas yang tinggi. Pernyataan yang reliabel berarti akan menghasilkan hasil yang sama atau mendekati meskipun disebarkan beberapa kali. Tingkat *miss perception* dari responden terhadap item-item pernyataan adalah kecil, sehingga konsistensinya atau reliabilitasnya lebih tinggi.

8. Teknik Analisa Data

A. Regresi Linear Sederhana

Uji Regresi Linier Sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen menurut Sugiyono (2010:261)

Persamaan umum regresi linier sederhana adalah:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y : Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan.

A : Harga Y ketika Harga X = 0 (harga konstan).

b : Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka Peningkatan ataupun penurunan variabel dependen

yang Didasarkan pada perubahan variabel independen. Bila (+) arah Garis naik, dan bila (-) maka arah garis turun. X : Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

A. Analisis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui korelasi antara Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai maka korelasi dilambangkan dengan nilai R= koefisien Korelasi, jika nilai R tidak lebih dari harga $(-1 < R < +1)$, apabila R= -1 Artinya korelasinya negatif sempurna, R= 0 tidak ada korelasi dan R=1 Berarti korelasinya sempurna positif. Selanjutnya harga R akan Dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai R untuk mengetahui Seberapa besar tingkat hubungan.

Tabel 4

Pedoman untuk memberikan interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,79	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Regresi Linear Sederhana

Untuk menghitung besarnya pengaruh secara kuantitatif pengaruh Kepemimpinan (variabel X) independen terhadap Kinerja Pegawai (variabel Y) dependen, digunakan rumus persamaan regresi linear sederhana adapun hasil dari persamaan regresi linier sederhana dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Analisis digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh yang pada variabel Kepemimpinan Terhadap Variabel Kinerja Pegawai.

Tabel 10

Hasil Analisis Linier Sederhana Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.481	2.824		1.233	.226
Kepemimpinan	.931	.069	.913	13.582	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel Kepemimpinan (X) 0,931 dan Konstanta 3,481 Sehingga persamaan regresi linier sederhana ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 3,481 + 0,931X$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

1. Variabel Kepemimpinan mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai konstanta 3,481

2. Koefisien Kepemimpinan memberikan nilai sebesar 0,931 yang berarti bahwa jika Kepemimpinan semakin baik maka Kinerja Pegawai akan meningkat.

2. Analisis Koefisien Korelasi

Pada kasus diatas, untuk mengetahui keeratan Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Sumatera Selatan digunakan besaran yang akan dianalisis adalah korelasi (R).

Tabel 11

Hasil Analisa Koeffisien Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.913 ^a	.833	.828	3.00203	.833	184.467	1	37	.000

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Dari hasil analisis koefisien korelasi pada Tabel 11 dari kedua variabel

adalah 0,913 yang menunjukkan bahwa hubungan dari kedua variabel tersebut adalah sangat kuat.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai Adjusted R Square

sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 12
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.913 ^a	.833	.828	3.00203	.833	184.467	1	37	.000

a. Predictors: (Constant),
Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan regresi dapat dilihat bahwa koefisien determinasi (adjusted square) yang diperoleh sebesar 0,828. Hal ini berarti 82,8 % variasi variabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan, sedangkan sisanya sebesar 17,2 % diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.



4. Uji Hipotesis Statistik

Tabel 13
Uji Hipotesis
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.481	2.824		1.233	.226
Kepemimpinan	.931	.069	.913	13.582	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pengujian hipotesis Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan kriteria pengujian sebagai berikut;

1. $H_0 : b_1 = 0$ Kepemimpinan Tidak Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai
2. $H_a : b_1 \neq 0$ Kepemimpinan Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai
3. H_0 ditolak, jika $\text{sig} > 0,05$
4. H_a diterima, jika $\text{sig} < 0,05$
5. Karena $\text{Sig} < 0,05$ maka kesimpulan menolak H_0 dan menerima H_a
6. Dari Tabel 12 dapat dilihat bahwa nilai sig untuk variable Kepemimpinan adalah 0,000. Dari nilai taraf signifikn tersebut berarti $\text{sig} < 0,05$ yang berarti bahwa variable Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Variable Kinerja Pegawai.

5. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa statistik baik dengan menggunakan analisa persamaan regresi sederhana membuktikan bahwa terdapat hubungan dan pengaruh antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Sumatera Selatan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pembahasan hasil penelitian sebagai berikut:

Hasil perhitungan analisis regresi maka diperoleh koefisien regresi dari variable bebas terhadap variable terikat.

Selanjutnya untuk mengetahui hasil perhitungan yang lebih jelas dapat dilihat hasil perhitungan regresi. Nilai koefisien korelasi Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,913. Hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan dari kedua variabel tersebut adalah sangat kuat. Artinya besar kecilnya pengaruh perubahan pada variable Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Sumatera Selatan sebesar 0,913. Hasil uji koefisien regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi signifikan. Artinya ada pengaruh yang signifikan dari variable Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Sumatera Selatan. Dengan demikian hasil persamaan regresi sederhana, yaitu $Y = 3,481 + 0,931X$, sebagaimana dapat dijelaskan bahwa Variabel Kepemimpinan mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai konstanta 3,481. Koefisien Kepemimpinan memberikan nilai sebesar 0,931 yang berarti bahwa jika Kepemimpinan semakin baik maka Kinerja Pegawai akan meningkat.

Hasil perhitungan regresi dapat dilihat bahwa koefisien determinasi (adjusted suare) yang diperoleh sebesar 0,828. Hal ini berarti 82,8 % variasi variabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan, sedangkan sisanya sebesar

17,2 % diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini. Dari hasil Uji Hipotesis dapat dilihat bahwa nilai sig untuk variable Kepemimpinan adalah 0,000. Dari nilai taraf signifikn tersebut berarti sig < 0,05 yang berarti bahwa variable Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Variable Kinerja Pegawai.

E. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variable Kepemimpinan terhadap variable Kinerja Pegawai terlihat bahwa Sig 0,000 yang berarti taraf signifikan < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa Adanya Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Sumatera Selatan.

Saran

Dari hasil kesimpulan yang dikemukakan, maka saran yang dapat diajukan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Sumatera Selatan adalah berikut:

1. Mengingat bahwa variable Kepemimpinan mempengaruhi variable Kinerja Pegawai, maka disarankan kepada pihak Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Sumatera Selatan memperhatikan kepemimpinan guna meningkatkan Kinerja Pegawai.
2. Hasil Uji Koefisien Determinasi menunjukkan masih ada variable yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian lebih lanjut hendaknya menambah variable lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai. Karena dengan semakin meningkatnya Kinerja Pegawai maka tujuan dari Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Sumatera Selatan akan tercapai sesuai dengan harapan.

- Arikunto, Suharsimi (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Mitra Wacana Media
- Duha, Timotius. (2014). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish
- George. R. Terry. (2011). *Asas-asas Manajemen*. Bandung. PT. Alumn
- Gibson. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Henry, Simamora. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi III*. Yogyakarta: STIE YKPN. 2004.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori Praktik*. Jakarta: PT. Grafindo Persada
- Khairizah, Laksana. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : RajaGrafindo Persada
- Ndururu, Emilia. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sidua'ori Kabupaten Nias Selatan*.
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Zifatama Publisher
- Retno, Ajeng. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muammalat Indonesia (BMI)*
- Satya Negara. 2022. *Buku Pedoman Penyusunan Proposal dan Skripsi*. Palembang
- Siti Hidayah. (2011). *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja Pegawai. Studi Kasus Pegawai Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kota Semarang*.
- Siswanto. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Srimulyo. (2004). *Manajemen Sumber*

Daya Manusia, Bandung: PT.

Remaja. Rosdakarya

DAFTAR PUSTAKA

Stoner. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Penerapan Perusahaan YKPN*. Jakarta

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Bandung : Alfabeta
Sugiyono. (2012). *Metode Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Toha. (2015). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Veithzal, Riva'i. (2019). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

<https://bapeda.sumselprov.go.id>