

**Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman
Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Kabupaten Bima**

Fadlan Ma'alif Bahari¹, Jaenab²

^{1,2}. Prodi manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima, NTB, Indonesia
®E-mail:jaenab84.stiebima@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of leadership on employee performance at the Department of Investment and One Stop Integrated Services Bima Regency. The method used in this study is a quantitative method. The number of samples in this study were 41 respondents. The instrument used is a questionnaire using a Likert scale. The data analysis technique uses simple linear regression. The results of this study indicate that the t-count value is 7.536 while the t-table value is 1.684. These results indicate that the value ($t\text{-count} > t\text{-table}$), then H_1 is accepted and H_0 is rejected. This means that leadership has a significant influence on employee performance at the Department of Investment and One Stop Integrated Services, Bima Regency.

Keywords: *Leadership, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Organisasi pemerintahan maupun non pemerintahan dalam menjalankan tugas, fungsi dan tanggungjawabnya tidak bisa lepas dari unsur manusia, karena manusia merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi. Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh seperangkat manusia agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Dalam mencapai kesuksesan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya tergantung pada kepemimpinan sebagai nahkoda dalam organisasi tersebut. Seorang pemimpin harus memahami setiap anggotanya, hal ini merupakan kecakapan dalam menjalankan nahkoda kepemimpinan sehingga dapat memecahkan segala jenis permasalahan yang dihadapi dalam organisasi.

Seorang pemimpin di dalam menjalankan perannya sebagai pemimpin tertinggi dalam sebuah organisasi tentunya memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dan tujuan organisasi. Oleh karenanya seorang pemimpin dalam menjalankan tugas dan fungsinya hendaknya mampu mengorganisir seluruh anggotanya, dengan demikian semua tujuan yang telah dicanangkan sebelumnya perlahan dapat tercapai. Selain itu, pemimpin juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawainya, melalui berbagai

macam dukungan, misalnya seperti memberikan perhatian, memberikan motivasi dan memuat sebuah pelatihan dalam rangka meningkatkan kapasitas pegawainya. Tidak hanya sampai disini, salah satu upaya yang dirasa perlu dan juga penting dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu dimulai dari sikap pribadi seorang pimpinan, misalnya pemimpin selalu mematuhi segala jenis aturan yang diterapkan di dalam organisasi, dengan demikian secara otomatis maka dengan sendirinya pegawai akan mengikutinya.

Kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kepemimpinan merupakan sebuah proses mempengaruhi kegiatan kegiatan kelompok yang di organisir menuju kepada penentuan dan pencapaian tujuan (Stogdill, 2006). Kepemimpinan merupakan proses yang disengaja dari seseorang untuk membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan di dalam kelompok atau organisasi (Gary, 2009). Sedangkan menurut Hasibuan, (2009) kepemimpinan merupakan sebuah cara seorang mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas maka kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*Leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu (Hasibuan, 2009) Menurut Sutrisno (2016) kinerja merupakan sebuah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penelitian ini di lakukan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bima, adapun Visi dan Misi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Bima dirumuskan dengan memperhatikan Visi Kepala Daerah yang ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Bima Tahun 2016-2021. “Terwujudnya Kabupaten Bima yang Ramah, Religius, Aman, Makmur, Amanah dan Handal”.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Bima memiliki tugas pokok dan fungsi dalam urusan memimpin, mengkoordinasi, pengendalian dan pengawasan secara teknis dalam penyelenggaraan kegiatan dibidang Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu memiliki peran dan posisi yang strategis dalam memberikan kontribusi pada pencapaian Visi dan Misi Kepala Daerah terutama dalam pencapaian pada pernyataan Visi ke 5 (lima) sebagai berikut: “Pembangunan Kabupaten Bima yang Handal: Terwujudnya Pemerintah dan Masyarakat yang berwibawa, Unggul, Berdaya Saing dan Andal dalam era Global”.

Berdasarkan hasil observasi penulis pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bima dimana kurangnya pengawasan pemimpin terhadap bawahannya dan Masih adanya keluhan masyarakat terkait pegawai pada kantor tersebut belum sepenuhnya mampu menangani janji pelayanan sesuai dengan standar yang telah di tetapkan dan belum sepenuhnya mampu memenuhi keluhan dan pengaduan yang disampaikan oleh masyarakat.

Berdasarkan pada uraian permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan kajian lebih menjadalm dalam bentuk penelitian ilmiah dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bima”.

KAJIAN TEORI

Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menurupkan suatu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang di lihat. Menurut Thoha (2003) kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua orang yang dipimpin dalam pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin yang efektif akan selalu berusaha agar kehendaknya diterima dan

dirasakan oleh seluruh anggota kelompok sebagai kehendaknya juga. Tanpa kepemimpinan atau bimbingan, maka hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi menjadi renggang (lemah). Keadaan ini menimbulkan situasi dimana perseorangan bekerja untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam pencapaian sasaran-sasarannya.

Menurut Gary (2009) kepemimpinan adalah proses yang disengaja dari seseorang untuk membua struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan di dalam kelompok atau organisasi. Menurut Handoko (2008) Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Manajemen mencakup kepemimpinan, tetapi juga mencakup fungsi-fungsi lain seperti perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan. Sedangkan menurut Hasibuan (2009) kepemimpinan adalah cara seorang mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi dan mengarahkan perilaku orang lain, baik individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam kepemimpinan terdapat unsur-unsur seperti pimpinan, kelompok yang dipimpin, sasaran, aktivitas, interaksi dan kekuatan.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan (*leadership style*) seorang pemimpin akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan. Pemilihan gaya kepemimpinan yang benar dan tepat dapat mengarahkan pencapaian tujuan perseorangan maupun organisasi dan perusahaan. Dengan gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dapat mengakibatkan pencapaian tujuan perusahaan akan terabaikan dan pengarahan terhadap karyawan akan menjadi tidak jelas.

Kelengkapan persyaratan kepemimpinan yang dimiliki oleh setiap piminan adalah berbeda sathy sama lain. Juga pemimpin dalam mempengaruhi orang lain ditentukan oleh faktor-faktor antara lain, yakni seperti keterampilan, bakat, kemampuan, sifat dan karakter yang dimiliki.

Menurut Handoko berpendapat para peneliti telah mendefenisikan dua gaya kepemimpinan: gaya dengan orientasi tugas (*task-oriented*) dan gaya dengan orientasi karyawan (*employe-oriented*) (Arianty, 2015)

1. Gaya dengan orientasi tugas (*task-oriented*), manajer berorientasi tugas mengarahkan dan mengawasi bawahan secara tertutup untuk menjamin bahwa tugas dilaksanakan sesuai yang diinginkannya. Manajer dengan gaya kepemimpinan ini lebih memperjatkan pelaksanaan pekerjaan daripada pengembangan dan pertumbuhan karyawan.
2. Gaya dengan orientasi karyawan (*employee-oriented*), gaya berorientasi karyawan mencoba untuk lebih memotivasi bawahan dibanding mengawasi mereka. Mereka mendorong para anggota kelompok untuk melaksanakan tugas-tugas dengan memberikan keputusan, menciptakan suasana persahabatan serta hubungan-hubungan saling mempercayai dan menghormati dengan para anggota kelompok.

Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Sutrisno (2016) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, (Sutrisno, 2016) yaitu: (1) Efektifitas dan Efisiensi, (2) Otoritas dan Tanggung Jawab, (3) Disiplin, (4) Inisiatif.

Menurut Mangkunegara (2009) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Hasibuan (2009) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut pengertian diatas, kinerja disamakan dengan hasil kerja seorang pegawai. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut perusahaan pada umumnya untuk memindahkan karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain dianggap atau sejajar dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri.

Menurut Hasibuan (dalam Arianty, 2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan minat seorang pekerja.
2. Kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas.
3. Dan tingkat motivasi seorang pekerja.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2009) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

1. Faktor kemampuan Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge skill)*. Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor motivasi Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal (sikap mental yang siap secara psikofisik) artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dalam mencapai situasi kerja.

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini;

H0: Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bima.

H1: Diduga ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bima.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yakni mengumpulkan, menyusun, mengolah serta menganalisis data dalam bentuk angka yang dalam praktiknya diberikan perlakuan tertentu yang diteliti di dalamnya. Menurut Sugiyono (2014) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan tarik kesimpulan (Sugiyono, 2014). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini 41 responden Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Bima.

Metode yang digunakan dalam penarikan sampel ini adalah sampling jenuh atau sensus. Pengertian sampling jenuh atau sensus menurut Sugiyono (2014) Sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus. Maka sampel yakni 41 pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Bima.

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Bima, dimana objek penelitian tersebut pada Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Bima Jl. Soekarno-Hatta no 1 Raba-Bima, 84116.

Instrumen yang digunakan yaitu kuesioner dengan menggunakan skala likert. Sedangkan Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu; *pertama*, observasi adalah melihat dengan langsung kegiatan yang dilakukan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bima; *kedua*, wawancara yakni sederetan pernyataan/pertanyaan terkait objek; *ketiga*, angket berisi sejumlah pernyataan secara tertulis agar dijawab oleh responden; dan *keempat*, studi pustaka adalah teknik mengumpulkan data menggunakan literature yang berkaitan dengan permasalahan objek penelitian baik dari segi buku, kepustakaan maupun teori. Serta uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linier sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Analisis Uji Validitas Menggunakan SPSS

Variabel Penelitian	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kepemimpinan (X)	Item 1	0,753	0,300	Valid
	Item 2	0,618	0,300	Valid
	Item 3	0,905	0,300	Valid
	Item 4	0,905	0,300	Valid
	Item 5	0,905	0,300	Valid
	Item 6	0,753	0,300	Valid
	Item 7	0,701	0,300	Valid
	Item 8	0,537	0,300	Valid
	Item 9	0,587	0,300	Valid
	Item 10	0,680	0,300	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Item 1	0,711	0,300	Valid
	Item 2	0,747	0,300	Valid
	Item 3	0,676	0,300	Valid
	Item 4	0,735	0,300	Valid
	Item 5	0,700	0,300	Valid
	Item 6	0,806	0,300	Valid
	Item 7	0,794	0,300	Valid
	Item 8	0,789	0,300	Valid

Sumber : Primer Diolah 2022

Hasil pengujian validitas menunjukkan semua item pernyataan memiliki nilai korelasi (r-hitung) yang lebih besar dari pada r-tabel (>0.300). Dengan demikian semua item pernyataan dinyatakan valid/sahih sehingga dapat dipergunakan untuk penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Analisis Uji Reliabilitas Menggunakan SPSS

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Batas Normal	Keterangan
Kepemimpinan (X)	0,903	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,876	0,6	Reliabel

Sumber : Diolah Dari Data Primer, 2022

Hasil dari uji riset memakai pengukuran ini dapat disebut reliabelitas, pada Cronbach alpha > 0,600. Hasil uji reliabilitas dalam hal tersebut terbukti berdampak reliabel.

Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana dipakai dalam menganalisa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Pengujian menggunakan bantuan program SPSS Versi 25 for windows.

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	8,044	3,823		2,104	,042
	Kepemimpinan	,621	,082	,770	7,536	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa persamaan regresi sederhana sebagai berikut: $Y = 8,044 + (0,621X)$. Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Besarnya nilai konstanta senilai 8,044 dan bisa diartikan apabila variabel Kepemimpinan dianggap nol, maka Kinerja Pegawai akan sebesar 8,044.
- Besarnya nilai koefisien beta dalam variabel Kepemimpinan sebesar 0,621 artinya setiap perubahan variabel Kepemimpinan (X) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,621 satuan, dengan

asumsi-asumsi yang lain adalah tetap. Peningkatan satu satuan pada variabel Kepemimpinan akan menurunkan Kinerja Pegawai sebesar 0,621 satuan.

Koefisien Korelasi

Tabel 4. Hasil Uji Korelasi Sederhana

		Kepemimpinan	Kinerja Pegawai
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	,770**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	41	41
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,770**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	41	41

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Koefisien korelasi linear sederhana yaitu sebesar 0,770, artinya bahwa tingkat keeratan hubungan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bima korelasinya kuat yaitu 0,770 (sesuai dengan table Interpretasi koefisien korelasi).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5. Hasil Analisis Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,770 ^a	,593	,582	2,047

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Diketahui Nilai *R Square* sebesar 0,593 maka bisa disimpulkan bahwa besaran pengaruh Variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 59,30%, sedangkan sisanya sebesar 40.70% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh dalam penelitian ini.

Hasil Uji t (secara parsial)

Tabel 6. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,044	3,823		2,104	,042
	Kepemimpinan	,621	,082	,770	7,536	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan hasil output SPSS diatas maka diperoleh nilai uji t sebesar 7,536 dan nilai sig sebesar 0,000 selanjutnya akan dibandingkan dengan t tabel untuk $df = n - k$ ($41 - 2 = 39$) dan taraf kesalahan 5% uji satu pihak maka diperoleh nilai t tabel sebesar 1,684 dan nilai sig $0,000 < 0,05$.

Ketentuan:

1. Bila t hitung lebih kecil dari t tabel maka H0 diterima dan H1 ditolak begitu pula sebaliknya bila t hitung lebih besar dari t tabel maka H1 diterima dan H0 ditolak.
2. Lalu bila Sig $< 0,05$ maka dinyatakan signifikan dan bila Sig $> 0,05$ maka dinyatakan tidak signifikan.

Maka Kepemimpinan (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Arianty, 2015) dan Gede, I. K., & Piartini, P. S. (2018) bahwa Kepemimpinan (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

KESIMPULAN

Adapun kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah dalam uraian diatas tersebut peneliti bisa menyimpulkan bahwa hasil dalam penelitian ini membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bima. Hasil pengujian data diperoleh dari hasil penelitian nilai t-hitung sebesar 7,536 sedangkan nilai t-tabel sebesar 1,684 hasil ini menunjukkan bahwa nilai ($t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$), maka H1 diterima dan H0 ditolak.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianty, N. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Tools*, 5(1), 80–91.
- Gary, D. (2009). *Human Resource Management Tenth Edition*. PT. Indeks.

Handoko. (2008). Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia Edisi Kedua. Penerbit BPFE.

Hasibuan, M. S. P. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi Cetakan Ke Tiga Belas). PT Bumi Aksara.

Mangkunegara, A. A. P. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Remaja Rosdakarya.

Stogdill, R. M. (2006). Hanbook of Leadership. The Free Press.

Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.

Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group.

Thoha, M. (2003). Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasi. Rajawali .