PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI MELALUI GAYA KEPEMIMPINAN DAN KETERIKATAN KERJA PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH PROVINSI BANTEN

M Abdul Aziz¹ Ende² Riza Wijayanti³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Bangsa Banten

aziz1310.banten@gmail.com

ABSTRAK

Kondisi terkait kinerja pegawai yang berdampak pada kinerja instansi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Banten. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh antara Gaya Kepemimpinan dan Keterikatan Kerja dengan Kinerja Pegawai pada BAPPEDA Provinsi Banten. Dengan menggunakan pendekatan deskriptif analitik yang merupakan penelitian kuantitatif. Berdasarkan analisis penelitian didapatkan nilai koefisien determinasi (R^2)=40,3%. Hasil uji parsial yaitu variabel X_1 sebesar 3,593 dan X_2 sebesar 3,275 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,998 dan nilai sig. < 0,05. Hasil penelitian secara simultan mendapatkan hasil $F_{hitung} = 20,922 > F_{tabel} = 3,150$. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan dan Keterikatan Kerja secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Pegawai memiliki pengaruh yang signifikan dan positif.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Gaya Kepemimpinan, Keterikatan Kerja

ABSTRACT

Conditions related to employee performance that impacts the performance of diamonds at the Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Banten Province. This is because it is signaled that there are some problems based on the observations of researchers. This study aims to examine the influence between Leadership Style and Work Engagement with Employee Performance in BAPPEDA Banten Province. By using a descriptive approach to analyst which is quantitative research. Based on the research analysis obtained the value of coefficient of determination (R^2)=40,3%. Partial test results of variable X_1 of 3,593 and X_2 of 3,275 were greater than 1,998 and sig. values < 0.05. The results of the study simultaneously obtained the results of $F_{count} = 20,922 > F_{table} = 3,150$. Based on the results of the study, it can be concluded that the influence of the variable Leadership Style and Work Engagement partially and simultaneously on Employee Performance has a significant and positive influence.

Keywords: Employee Performance, Leadership Style, Work Engagement

PENDAHULUAN

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, disingkat BAPPEDA, adalah lembaga teknis daerah dibidang penelitian dan perencanaan pembangunan daerah yang dipimpin oleh seorang kepala badan yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Badan ini mempunyai tugas pokok membantu Gubernur dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah dibidang penelitian dan perencanaan pembangunan daerah, hal ini tertuang dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah. Sesuai dengan Peraturan Gubernur Banten Nomor 43 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Gubernur Banten Nomor 38 Tahun 2017 tentang Uraian Tugas Jabatan Pimpinan Tinggi, Administrator, dan Pengawas Perangkat Daerah, BAPPEDA Provinsi Banten.

Berdasarkan Hasil Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Tahun 2019 oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kementerian PAN-RB), penilaian SAKIP untuk Pemerintah Provinsi Banten predikat B, dari target BB. Terdapat kontradiksi antara keuntungan penerapan SAKIP di Pemerintah Provinsi Banten dengan pencapaian nilai maksimum yang diharapkan. Target nilai SAKIP BAPPEDA dalam Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2019 adalah BB, sedangkan hasil evaluasi penilaian SAKIP Tahun 2019 oleh Insektorat Provinsi Banten, BAPPEDA tetap mendapatkan nilai B seperti tahun sebelumnya. Target nilai SAKIP BAPPEDA Provinsi Banten pada Tahun 2021 adalah predikat A, untuk mencapai target kinerja SAKIP tersebut membutuhkan kinerja pegawai yang superior. Peningkatan kinerja pegawai diharapkan akan berdampak pada kinerja instansi.

Menurut Busro (2018:89), kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Mu'ah (2017:138), kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Nurlaila (2010:71), mendefinisikan Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Sedangkan menurut

Luthans (2005:165), kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.

Selain penarapan SAKIP, BAPPEDA Provinsi Banten juga dalam mengukur Kinerja Pegawai dan Kinerja Instansi sudah menggunakan Sistem Aplikasi berbasis web (*Web Based Application*). Setiap pegawai dari level staf sampai dengan Kepala Badan, diwajibkan melaporkan aktivitas pekerjaan setiap hari kerja di Aplikasi Sistem Informasi Kinerja Aparatur (SIKAP), dan secara berkala realisasi capaian kinerja kegiatan sesuai dengan target kinerja kegiatan yang sudah ditetapkan, setiap bulannya harus dilaporkan melalui Aplikasi Sistem Informasi Manajemen Perencanaan, Penganggaran dan Pelaporan (SIMRAL), hal ini dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pada sebuah organisasi terdapat sebuah struktur atau unsur sederhana yaitu pemimpin sebagai atasan, dan pegawai sebagai bawahan. Seorang pemimpin sangatlah penting dalam menjalankan tugas dan perannya di dalam sebuah organisasi, untuk meningkatkan kinerja pegawai dan instansinya tentu tidak akan pernah terwujud jika pimpinan di BAPPEDA Provinsi Banten tidak memiliki sikap atau gaya kepemimpinan yang mampu mengarahkan dan mendorong partisipasi setiap bawahannya untuk mewujudkannya.

Menurut Benjamin (2017:67), gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan (*followers*) agar mau melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan yang diharapkan agar tercapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan menurut Chaniago (2017:43), gaya kepemimpinan (*leadership style*), yakni pemimpin yang menjalankan fungsi kepemimpinannya dengan segenap filsafat, keterampilan dan sikapnya. Gaya tersebut bisa berbeda-beda atas dasar motivasi, kuasa ataupun orientasi terhadap tugas atau orang tertentu. Diantara beberapa gaya kepemimpinan, terdapat pemimpin yang positif dan negatif. Apabila pendekatan dalam pemberian motivasi ditekankan pada imbalan atau *reward* (baik ekonomis maupun non ekonomis), berarti telah digunakan gaya kepemimpinan yang positif. Sebaliknya, jika pendekatannya menekankan pada hukuman atau *punishment*, berarti dia menerapkan gaya kepemimpinan negatif. Pendekatan kedua ini dapat menghasilkan prestasi yang diterima dalam banyak situasi, tetapi menimbulkan kerugian manusiawi. Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain (Kartono, 2008:34). Syamsu (2017:32), mendefinisikan Pemimpin adalah individu yang memimpin, dan kepemimpinan merupakan sifat yang harus dimiliki seorang pemimpin.

Dalam Pelaksanaannya Pemerintah Provinsi Banten sudah menerapkan seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi secara Terbuka di beberapa instansi dilingkungan Pemerintah Provinsi Banten

sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2014 Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah, salah satunya seleksi jabatan pimpinan tinggi di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Banten. Hal ini dilakukan untuk memperoleh pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang positif untuk instansi dan dapat meningkatkan kinerja pegawai yang diharapkan dapat mewujudkan visi, misi dan tujuan instansi. Selain pemimpin yang baik, untuk meningkatkan kinerja pegawai juga ditentukan oleh pegawai itu sendiri. Dalam hal ini pegawai juga harus memiliki keterikatan kerja yang positif terhadap instansinya dalam mendukung visi, misi dan tujuan BAPPEDA Provinsi Banten.

Menurut Bakker (2010:181), Keterikatan Kerja (*Work Engagement*) adalah perasaan yang positif yang terkait dengan pekerjaan yang terbagi menjadi 3 dimensi yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorption*. *Vigor* atau energi, didefinisikan sebagai besarnya energi yang digunakan, kemauan untuk memberikan usaha yang dapat dipertimbangkan, tidak mudah menyerah dan menunjukkan ketekunan ketika memperoleh kesulitan. *Dedication*, berkaitan dengan adanya antusiasme, identifikasi yang kuat dengan pekerjaan, bangga terhadap pekerjaannya, terinspirasi dan tertantang oleh pekerjaan yang dimilikinya dan merasa bahwa pekerjaan memberikan arti bagi dirinya. Sedangkan *absorption*, mengacu pada totalitas dan kebahagiaan yang dirasakan individu saat membenamkan diri pada pekerjaannya dan merasa sulit memisahkan diri dari pekerjaannya, sehingga waktu terasa berjalan dengan cepat dan melupakan segala sesuatu yang ada di sekelilingnya. Adapun beberapa pendapat ahli dalam mendefinisikan Keterikatan Kerja (dalam Endah, 2012:3), diantaranya yaitu menurut Kahn *Work Engagement* dalam pekerjaan dikonsepsikan sebagai anggota organisasi yang melaksanakan peran kerjanya, bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif dan emosional selama bekerja. Keterikatan karyawan yang demikian itu sangat diperlukan untuk mendorong timbulnya semangat kerja karyawan. Martinez berpendapat *Work Engagement* lebih daripada keadaan sesaat dan spesifik, mengacu ke keadaan yang bergerak tetap meliputi aspek kognitif dan afektif yang tidak fokus pada objek, peristiwa, individu atau perilaku tertentu. Secara lebih spesifik Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma dan Bakker mendefinisikan *Work Engagement* sebagai positività, pemenuhan, kerja dari pusat pikiran yang dikarakteristikkan. *Work Engagement* merupakan sebuah motivasi dan pusat pikiran positif yang berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan dengan *vigor*, *dedication* dan *absorption*. batasan mengenai *Work Engagement* sebagai persetujuan yang kuat terhadap pelaksanaan pekerjaan dan hal-hal lain yang berhubungan dengan pekerjaan. Pengertian yang dikemukakan Wellins dan Concelman mengenai *Work Engagement* adalah kekuatan ilusif yang memotivasi

karyawan meningkatkan kinerja pada level yang lebih tinggi, energi ini berupa komitmen terhadap organisasi, rasa memiliki pekerjaan dan kebanggaan, usaha yang lebih (waktu dan energi), semangat dan ketertarikan, komitmen dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dan pengamatan langsung ditempat penelitian, maka penulis mengidentifikasi beberapa permasalahan, diantaranya yaitu masih terdapat pegawai yang datang tidak tepat waktu, jika ini berlanjut akan menjadi budaya kerja yang buruk dan akan berdampak pada menurunnya capaian kinerja pegawai secara umum. Penurunan kinerja pegawai lambat laun akan berdampak pada anjloknya capaian kinerja instansi. Masih adanya pegawai yang belum memenuhi capaian kinerja nya sesuai target kinerja dan pekerjaan yang diberikan, sehingga target kinerja yang sudah ditetapkan tidak tercapai. Akibatnya capaian kinerja pegawai tidak tercapai atau rendah, akan berdampak pada pemberian tunjangan kinerja/ tambahan pengashilan atasannya. Adanya permasalahan gaya kepemimpinan yang terjadi pada BAPPEDA Provinsi Banten, sehingga semangat pegawai dalam bekerja berkurang, dampaknya akan berpengaruh terhadap pola kerja yang tidak terstruktur dan sistematis. Masih rendahnya pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan positif dan kurang memberikan perhatian terhadap pegawainya, sehingga motivasi pegawai dalam bekerja rendah. Akibatnya pekerjaan tidak selesai sesuai dengan target waktu yang sudah ditentukan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Banten.
2. Untuk menguji pengaruh keterikatan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Banten.
3. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) dan keterikatan kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Banten.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian berdasarkan teknik pengumpulan data maka penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *survey* (sebar kuesoner). Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, penelitian untuk menentukan hubungan antara variabel dalam sebuah populasi, dengan menggunakan pendekatan deskriptif analistik yaitu melihat hubungan sebab akibat Pernyataan tentang validitas dan pencarian hal-hal penting tentang hubungan tersebut dengan mendeskripsikan masing-masing variabel terlebih dahulu (Fauji, 2020).

Populasi dalam penelitian ini adalah staf pelaksana sebagai pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di BAPPEDA Provinsi Banten yang berjumlah 65 orang. Mengingat jumlah populasi kurang dari 100 responden, maka penulis menetapkan untuk menggunakan teknik sampling jenuh, yakni pengambilan sampel dengan cara menjadikan seluruh anggota populasi menjadi sampel dengan demikian sampel yang penulis gunakan sebanyak 65 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner (Angket). Jenis skala yang digunakan adalah skala model likert.

Hubungan variabel-variabel dalam penelitian ini digambarkan dalam suatu kerangka pikir sebagai berikut:

Gambar 2.1 Konstelasi Hubungan antar variable Penelitian Korelasional

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian dilakukan untuk mengetahui arah pengaruh dari variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Keterikatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dapat dilihat dari *Coefficients^a* yang dihasilkan dengan menggunakan Aplikasi SPSS versi 26:

Tabel 4.1
Analisis Regresi Linier Berganda

<i>Coefficients^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	10,495	4,927		2,130	0,037
	Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,402	0,112	0,392	3,593	0,001
	Keterikatan Kerja (X_2)	0,326	0,100	0,357	3,275	0,002
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						

Sumber: Data Hasil Olah Output SPSS versi 26

Persamaan garis regresi:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 10,495 + 0,402 X_1 + 0,326 X_2$$

Sesuai dengan persamaan garis regresi yang diperoleh, maka model regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 10,495 artinya jika gaya kepemimpinan (X_1) dan keterikatan kerja (X_2) nilainya adalah nol, maka kinerja pegawai (Y) adalah 10,495 satuan.
- Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X_1) bernilai positif 0,402. Artinya jika variabel keterikatan kerja (X_2) nilainya tetap, dan variabel gaya kepemimpinan (X_1) naik satu satuan maka kinerja pegawai (Y) akan bertambah 0,402 satuan.
- Nilai koefisien regresi variabel keterikatan kerja (X_2) bernilai positif sebesar 0,326. Artinya jika variabel kepemimpinan (X_1) nilainya tetap, dan keterikatan kerja (X_2) naik satu satuan maka kinerja pegawai (Y) akan bertambah 0,326 satuan.

3.2 Analisis Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Korelasi antar Variabel Bebas

Koefisien korelasi adalah angka yang digunakan untuk menghitung tingkat hubungan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Keterikatan Kerja (X_2) secara bersamaan dengan variabel Kinerja Pegawai (Y). Selanjutnya dapat dilihat dari tabel berikut.

Tabel 4.2

Analisis Koefisien Korelasi Berganda

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,635	0,403	0,384	2,973
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X1), Keterikatan Kerja (X2)				

Sumber: Data Hasil Olah Output SPSS versi 26

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,635. Berarti bahwa kekuatan hubungan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Keterikatan Kerja (X_2) secara bersamaan dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,635. Dengan mengacu kepada tabel koefisien korelasi, tingkat hubungannya berada pada rentang 0,600 – 0,799 artinya tingkat hubungannya adalah Kuat.

Adapun koefisien korelasi Gaya Kepemimpinan (X_1) dengan Keterikatan Kerja (X_2) sebagai berikut.

Tabel 4.3
Analisis Koefisien Korelasi X₁ dengan X₂

<i>Correlations</i>		Gaya Kepemimpinan (X ₁)	Keterikatan Kerja (X ₂)
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	<i>Pearson Correlation</i>	1	0,436
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		0,000
	<i>N</i>	65	65
Keterikatan Kerja (X ₂)	<i>Pearson Correlation</i>	0,436	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,00	
	<i>N</i>	65	65

Sumber: Data Hasil Olah Output SPSS versi 26

Berdasarkan tabel diatas bahwa kekuatan hubungan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) dengan variabel Keterikatan Kerja (X₂) adalah 0,436.

3.3 Analisis Koefisien Determinasi (R²)

3.3.1 Koefisien Determinasi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Kontribusi variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) yang dinyatakan dalam presentase dapat diketahui melalui koefisien determinasi. Hal ini dapat dilihat pada gambara berikut.

Berdasarkan gambar tersebut koefisien determinasi pengaruh langsung X₁ terhadap Y adalah $0,392 \times 0,392 = 0,154$ dan pengaruh X₁ terhadap Y melalui X₂ adalah $0,392 \times 0,436 \times 0,357 = 0,061$. Maka pengaruh X₁ terhadap Y adalah $0,154 + 0,061 = 0,215$ atau 21,5%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan

(X₁) memberikan kontribusi sebesar 21,5% terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Banten.

3.3.2 Koefisien Determinasi Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kontribusi variabel Keterikatan Kerja (X₂) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) yang dinyatakan dalam presentase dapat diketahui melalui koefisien determinasi. Hal ini dapat dilihat pada gambar berikut.

Berdasarkan gambar tersebut koefisien determinasi pengaruh langsung X₂ terhadap Y adalah $0,357 \times 0,357 = 0,127$ dan pengaruh X₂ terhadap Y melalui X₁ adalah $0,392 \times 0,436 \times 0,357 = 0,061$. Maka pengaruh X₁ terhadap Y adalah $0,127 + 0,061 = 0,188$ atau 18,8%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Keterikatan Kerja (X₂)

memberikan kontribusi sebesar 18,8% terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Banten.

3.3.3 Koefisien Determinasi Gaya Kepemimpinan dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kontribusi variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Keterikatan Kerja (X₂) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) yang dinyatakan dalam presentase dapat diketahui melalui koefisien determinasi. Hal ini dapat dilihat dari *model summary* yang dihasilkan dengan menggunakan Aplikasi SPSS versi 26.

Tabel 4.4 Analisis Koefisien Determinasi

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,635	0,403	0,384	2,973
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X ₁), Keterikatan Kerja (X ₂)				

Sumber: Data Hasil Olah Output SPSS versi 26

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi dilihat dari *R Square* sebesar 0,403 atau $0,403 \times 100\%$ adalah 40,3%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Keterikatan Kerja (X₂) memberikan kontribusi sebesar 40,3% terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Banten, sedangkan sisanya 59,7% dipengaruhi variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

3.4 Pengujian Hipotesis

3.4.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil uji t dapat dilihat pada output SPSS tabel *coefficient*. Pada tabel tersebut yang dilihat adalah nilai t atau sig. Ketentuan uji t adalah terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y jika - $t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau nilai sig. $\leq 0,05$.

Nilai t_{tabel} diperoleh dengan melihat tabel t. Nilai t_{tabel} dengan $df=N-k$ di mana N sebesar 65 dan k (jumlah variabel) sama dengan 2 sehingga $df = 65-2 = 63$. Tingkat kesalahan 5% dan $df = 63$ diperoleh $t_{\text{tabel}} = 1,99834$ ($\alpha=0,025$ karena ini uji dua pihak).

Tabel 4.5 Uji Parsial (Uji t)

<i>Coefficients^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	10,495	4,927		2,130	0,037
	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,402	0,112	0,392	3,593	0,001
	Keterikatan Kerja (X2)	0,326	0,100	0,357	3,275	0,002
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data Hasil Olah Output SPSS versi 26

a. Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

1. Hipotesis (H)

$$H_0 : \beta_1 = 0$$

Tidak ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Banten.

$$H_a : \beta_1 \neq 0$$

Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Banten

- Jika $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$, H_0 diterima, dan diluar rentang tersebut H_0 ditolak atau H_a diterima.
- Dari tabel *coefficient* diperoleh $t_{\text{hitung}} = 3,593$ dan berdasarkan tabel diperoleh $t_{\text{tabel}} = 1,99834$. Adapun kurva uji t sebagai berikut.

Gambar 3.3
 Hasil Uji t Variabel Gaya Kepemimpinan
 Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan gambar terlihat bahwa nilai t_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 atau dengan kata lain H_a diterima artinya terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Banten.

b. Variabel Keterikatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

1. Hipotesis (H)

$$H_0 : \beta_2 = 0$$

Tidak ada pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Banten.

$$H_a : \beta_2 \neq 0$$

Terdapat pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Banten

2. Jika - $t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, H_0 diterima, dan diluar rentang tersebut H_0 ditolak atau H_a diterima.

3. Dari tabel *coefficient* diperoleh $t_{hitung} = 3,275$ dan berdasarkan tabel diperoleh $t_{tabel} = 1,99834$

Gambar 3.4
Hasil Uji t Variabel Keterikatan Kerja
Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan gambar terlihat bahwa nilai t_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 atau dengan kata lain H_a diterima artinya terdapat pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Banten.

3.4.2 Uji Simultan (Uji F)

Pengujian dengan menggunakan uji F dilakukan untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Keterikatan Kerja (X_2) sebagai variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 4.6 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	369,825	2	184,913	20,922	0,000 ^b
	Residual	547,960	62	8,838		
	Total	917,785	64			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						
b. Predictors: (Constant), Keterikatan Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)						

Sumber: Data Hasil Olah Output SPSS versi 26

Nilai F_{tabel} diperoleh dengan melihat tabel F. Nilai F_{tabel} dengan df_1 (jumlah variabel-1) = 2, df_2 (n-k-1) di mana N sebesar 65 dan k (jumlah variabel) sama dengan 2 sehingga $df_2 = 65 - 2 - 1 = 62$. Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ atau 0,05 dan $df_2 = 62$ (0,05;2;62) diperoleh $F_{\text{tabel}} = 3,15$.

a. Hipotesis (H)

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$$

Tidak ada pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Keterikatan Kerja terhadap kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Banten

$$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$$

Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Keterikatan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Banten

- b. Jika $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$, H_0 diterima, dan diluar rentang tersebut H_0 ditolak atau H_a diterima.
- c. Dari tabel ANOVA diperoleh $F_{\text{hitung}} = 20,922$ dan berdasarkan tabel F diperoleh $F_{\text{tabel}} = 3,15$ ($F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$) maka H_0 ditolak, artinya H_a diterima atau ada pengaruh secara signifikan antara gaya kepemimpinan dan keterikatan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Gambar 3.5

Kurva Hasil Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan gambar terlihat bahwa nilai F_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 atau dengan kata lain H_a diterima artinya terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Keterikatan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Banten.

3.5 Pembahasan Hasil Penelitian

3.5.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji t) nilai t_{hitung} sebesar 3,593 dan t_{tabel} sebesar 1,99834 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka hipotesis pertama diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Banten.

Selanjutnya berdasarkan nilai koefisien determinasi pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Keterikatan Kerja (Y) adalah 0,215 atau 21,5%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) memberikan kontribusi sebesar 21,5% terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Banten.

3.5.2 Pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji t) nilai t_{hitung} sebesar 3,275 dan t_{tabel} sebesar 1,99834 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka hipotesis kedua diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara keterikatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Banten.

Selanjutnya berdasarkan nilai koefisien determinasi pengaruh X_2 terhadap Y adalah 0,188 atau 18,8%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Keterikatan Kerja (X_2) memberikan kontribusi sebesar 18,8% terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Banten.

3.5.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F) nilai F_{hitung} sebesar 20,922 dan F_{tabel} sebesar 3,15 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, karena nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka hipotesis ketiga diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dan keterikatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Banten.

Selanjutnya berdasarkan nilai koefisien determinasi dilihat dari $R Square$ sebesar 0,403 atau $0,403 \times 100\%$ adalah 40,3%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Keterikatan Kerja (X_2) memberikan kontribusi sebesar 40,3% terhadap Kinerja Pegawai

(Y) pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Banten, sedangkan sisanya 59,7% dipengaruhi variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan data hasil penelitian yang telah diperoleh, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Banten.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Keterikatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Banten.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Keterikatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Banten.

4.2 Saran

Berdasarkan pada kesimpulan penelitian, maka saran dari peneliti sebagai berikut:

1. Saran khusus ditekankan pada aspek gaya kepemimpinan dimana masih diperlukannya keterlibatan pemimpin dalam membimbing dan memberikan arahan kepada pegawainya dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai target kinerja instansi. Hal ini dapat terwujud dengan cara melakukan pendidikan dan pelatihan pimpinan tinggi, serta pendidikan dan pelatihan pegawai pada BAPPEDA Provinsi Banten.
2. Diharapkan pimpinan atau atasan pada kantor BAPPEDA Provinsi Banten perlu memperhatikan Keterikatan Kerja pegawainya, dengan cara melakukan perhatian lebih terhadap kesejahteraan pegawainya. Hal ini dilakukan agar pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan tepat pada waktunya dan menenuhi target capaian kinerja yang sudah ditetapkan.
3. Bagi para peneliti selanjutnya, dianjurkan untuk lebih memperdalam lagi penelitiannya dengan cara mempertajam pemahaman melalui literatur-literatur yang lebih lengkap. Selain itu, seperti yang terlihat dari hasil yang ada, maka bila ada penulisan berikut yang tertarik untuk melakukan penelitian sejenis, dapat melihat faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

UCAPAN TERIMA KASIH

1. Kepada kedua orang tua yang senantiasa memberikan do'a dan dukungannya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini.
2. Dr. H. Furtasan Ali Yusuf, S.E., S.Kom., M.M, selaku Rektor Universitas Bina Bangsa yang telah berperan aktif dalam meningkatkan mutu dan kualitas Universitas Bina Bangsa menjadi perguruan tinggi yang lebih baik.
3. Kepada seluruh Dosen, staf administrasi, rekan-rekan mahasiswa dan sahabat yang telah memberikan bantuan sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Badu, Syamsu Q., dan Novianty Djafri. (2017), *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo : Ideas Publishing.
- Bukit, Benjamin, Tasman Malusa, dan Abdul Rahmat. (2017), *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Bakker, Leiter. (2010), *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press.
- Busro, Muhammad. (2018), *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Chaniago, Aspizain. (2017), *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta Pusat : Lentera Ilmu Cendekia.
- Fauji, Ade. (2020). *Metodologi Penelitian: Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif (Konsep & Model dengan aplikasi SPSS 26)*. Serang : CV. AA. Rizky.
- Kartono, Kartini. (2008), *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Luthans, Fred. (2005), *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh*, Diterjemahkan oleh : Vivin Andhika Yuwono; Shekar Purwanti; Th.Arie Prabawati; dan Winong Rosari. Yogyakarta: Andi.
- Masram, Mu'ah. (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidiorjo: Zifatama Publisher.
- Mujiasih, Endah, dan Ika Zenita Ratnaningsih. (2012), "Meningkatkan Work Engagement melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi". Semarang: Jurnal Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro.
- Nurlaila. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Ternate: Penerbit LepKhair