



PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN PROVINSI KALIMANTAN TENGAH

Yosi Wit Anggraini*, Piter Joko Nugroho, Teti Berliani
FKIP, Universitas Palangka Raya, Palangka Raya

Info Artikel

Riwayat Artikel:

Diterima: 3 Mei 2021

Direvisi: 10 Juli 2021

Disetujui: 26 Juli 2021

Kata Kunci:

Kepemimpinan, Kinerja Pegawai, Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Tengah.

Abstrak

Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Tengah. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN sejumlah 156 orang. Melalui teknik *Proportional Random Sampling* dan rumus Slovin ditetapkan sampel sejumlah 61 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket (kuisioner). Data diolah dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier sederhana menggunakan SPSS 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Tengah. Pengaruh variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai adalah sebesar 38,1%; sedangkan sisanya 61,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Korespondensi:

Yosi Wit Anggraini*

FKIP, Universitas Palangka Raya

E-mail:

yosiwitanggraini@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of leadership on the performance of the employees of the Central Kalimantan Provincial Education Office. The population in this study were all 156 ASN employees. Through the Proportional Random Sampling technique and the Slovin formula, a sample of 61 people was determined. Data collection techniques in this study using a questionnaire. The data were processed and analyzed using simple linear regression analysis using SPSS 20. The results showed that leadership had a positive and significant effect on the performance of the Central Kalimantan Provincial Education Office. The influence of the leadership variable on the employee performance variable is 38.1%; while the remaining 61.9% is influenced by other variables not examined.



PENDAHULUAN

Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Tengah Nomor 4 Tahun 2016 dan Peraturan Gubernur Kalimantan Tengah Nomor 30 Tahun 2016 mengamanahkan Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Tengah bertanggung jawab dalam pembinaan pendidikan jenjang menengah dan khusus yaitu: SMA, SMK dan SLB. Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan memiliki Visi yaitu: "Terbentuknya Generasi Cerdas dan Berkarakter dalam Mewujudkan Masyarakat Maju, Mandiri, Adil, dan Sejahtera Menuju Kalteng Berkah", dan mengemban misi: (1) Peningkatan Sarana dan Prasarana Pendidikan, (2) Peningkatan Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan, (3) Peningkatan Pelayanan Pendidikan di Daerah Pedalaman/Terpencil, (4) Peningkatan Pendidikan Karakter Berbasis Kearifan Lokal, dan (5) Pendukung Beasiswa Lulusan SMA/SMK/MA di Perguruan Tinggi.

Dalam mengemban amanah peraturan perundangan tersebut menuntut kinerja dari Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Tengah untuk terus

berupaya meningkatkan kualitas pengelolaan dan pelayanan terhadap penyelenggaraan pendidikan jenjang menengah dan khusus, karena Dinas Pendidikan mempunyai tugas membantu Gubernur dalam melaksanakan kewenangan desentralisasi dan dekonsentrasi di bidang Pendidikan sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan; sehingga praktis dalam upaya tersebut menuntut pula kinerja yang optimal dari seluruh sumber daya yang dimiliki termasuk sumber daya manusia dari Aparatur Sipil Negara (ASN) atau PNS. Kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi (Moehariono, 2012). Ukuran kinerja dari ASN dapat dilihat dari tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tanggung jawab sebagai pelayan masyarakat (Syam, 2018). Kinerja ASN yang baik dapat dilihat dari hasil Penilaian Prestasi Kerja yang terdiri atas 2 (dua) unsur utama yaitu: unsur Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dengan bobot nilai 60%, dan unsur Perilaku Kerja (PK) dengan bobot 40%, meliputi aspek: orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, serta kepemimpinan. Penilaian prestasi kerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011).

Berdasarkan data tentang hasil Penilaian Perilaku Kerja ASN pada Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Tengah pada tahun 2019, diketahui bahwa perilaku kerja ASN berada dalam kategori “Baik”, dimana nilai keseluruhan dari aspek-aspek tersebut sebesar 401 dan nilai rata-rata sebesar 80,2; disamping pula tingginya tingkat kehadiran pegawai dan rendahnya tingkat alpa (Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Tengah, 2019). Hasil capaian kinerja yang baik dari ASN pada Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Tengah tersebut menyiratkan bahwa pembinaan dan kepemimpinan di lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Tengah telah berjalan dengan baik pula. Tatulus dkk (2015) menyatakan pada sebuah organisasi pemerintahan, kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pemerintahan, dipengaruhi oleh kepemimpinan; melalui kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi pemerintahan yang memadai, maka penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*) akan terwujud; sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja birokrasi di Indonesia (Istianto, 2011). Peran kepemimpinan merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap tercapainya kinerja pegawai (Handoko, 2001). Kinerja pegawai sangat signifikan dipengaruhi oleh kepemimpinan (Athar, 2020; Nahrun dkk, 2020). Dalam hubungan pimpinan dengan bawahannya, kesesuaian kepemimpinan yang dibawa oleh pemimpin dengan apa yang menjadi harapan pegawai tentu akan menimbulkan dampak positif pada diri para pegawai yaitu pegawai akan bekerja lebih baik (Soikhoni, 2019). Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor kepemimpinan menjadi faktor kunci untuk mewujudkan kinerja pegawai yang optimal termasuk pada lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Tengah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Tengah.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif bertujuan untuk melihat pengaruh antara variabel yang ada berdasarkan perhitungan angka atau pengukuran data-data yang diperoleh dalam penelitian (Arikunto, 2002). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN di lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Tengah sejumlah 156 orang. Menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling* dan menggunakan rumus *slovin* selanjutnya ditetapkan sebanyak 61 orang ASN pegawai sebagai sampel dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi angket (kuisisioner). Data kemudian diolah dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier sederhana menggunakan SPSS 20.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2017). Uji validitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment*.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel X dan Variabel Y

Variabel X	28 butir soal	Valid
	1 butir soal	Tidak Valid
Variabel Y	19 butir soal	Valid
	0 butir soal	Tidak Valid

Uji Reliabilitas

Keandalan (*reliability*) merupakan suatu pengukuran yang menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias (bebas kesalahan - error free) dan karena itu menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrumen. Dengan kata lain, keandalan suatu pengukuran merupakan indikasi mengenai stabilitas dan konsistensi di mana instrumen mengukur konsep dan membantu menilai “ketepatan” sebuah pengukuran (Sekaran, 2006). Perhitungan untuk mencari reliabilitas instrumen didasarkan pada rumus Alpha Cronbach’s.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X)	0,968	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,969	Reliabel

Uji Normalitas

Ghozali (2018) menjelaskan uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak pengujian ini dilakukan dengan menggunakan analisis uji statistik *Kolmogorov-Smirnov*. Uji statistik *Kolmogorov-Smirnov* digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak dengan cara melihat pada baris *Asymp. Sig (2-tailed)*. Hasil penelitian dikatakan berdistribusi normal atau memenuhi uji normalitas apabila nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* variabel residual berada diatas 0,05 atau 5%. Sebaliknya apabila berada dibawah 0,05 atau 5% data tidak berdistribusi normal atau tidak memenuhi uji normalitas.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,92406293
Most Extreme Differences	Absolute	,097
	Positive	,097
	Negative	-,052
Kolmogorov-Smirnov Z		,756
Asymp. Sig. (2-tailed)		,618

Berdasarkan Tabel 3. di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,618 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Dengan demikian, asumsi atau pesyaratan normalitas dalam model regresi sederhana sudah terpenuhi.

Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	59,320	5,155		11,508	,000
	Kepemimpinan	,262	,043	,617	6,025	,000

Tabel 4 di atas menunjukkan hasil yang diperoleh nilai *constant* (a) sebesar 59,320 sedangkan nilai kepemimpinan (b/kofisien regresi) sebesar 0,262. Dari hasil tersebut dapat dimasukkan dalam persamaan regresinyasebagi berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 59,320 + 0,262X$$

Dari hasil persamaan dapat diterjemahkan nilai konstanta (a) sebesar 59,320 yang mengandung arti jika kepemimpinan nilainya adalah 0, maka nilai konsistensi dari variabel kinerja pegawai ASN (Y) adalah 59,320. Kemudian nilai regresi variabel kepemimpinan (b) adalah 0,262 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan kepemimpinan sebesar 1% maka tingkat kinerja pegawai (ASN) juga akan meningkat sebanyak 26,2%. Dari data tersebut dapat dilihat jika koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh kepemimpinan (variabel X) terhadap kinerja pegawai (variabel Y) adalah positif. Berdasarkan nilai signifikansi yang diperoleh dari tabel diatas yaitu sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai ASN (Y).

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 5. Hasil Uji t
Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	59,320	5,155		11,508	,000
	Kepemimpinan	,262	,043	,617	6,025	,000

Berdasarkan sajian data pada Tabel 5 di atas diketahui hasil regresi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,025 dengan koefisien regresi sebesar 0,262 dan $\alpha = 5\%$ (0,05). Artinya $t_{hitung} = 6,025$ lebih besar dari nilai t_{tabel} (0,05:59) = 2,001 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai Signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Tengah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (ASN).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi R^2
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,617 ^a	,381	,370	2,949

Berdasarkan Tabel 6 dapat disimpulkan koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,381 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (kepemimpinan) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) adalah sebesar 38,1%. Sedangkan sisanya 61,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Hasil analisis yang dilakukan terhadap kepemimpinan sebagai variabel bebas (X) terhadap kinerja pegawai (ASN) sebagai variabel (Y) dilihat dari hasil output regresi linear sederhana yang telah dianalisis dengan bantuan program *SPSS 20* menunjukkan adanya pengaruh signifikan, dimana variabel kepemimpinan sebagai variabel bebas (X) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (ASN) sebagai variabel (Y) yang bekerja di lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Tengah. Hal ini ditunjukkan oleh $Y = a + bX$ dimana hasilnya $Y = 59,320 + 0,262X$. Nilai konstanta (a) adalah 59,320 yang artinya jika kepemimpinan (Variabel X) adalah 0, maka maka nilai konsistensi dari kinerja pegawai (Y) adalah 59,320. Kemudian nilai regresi variabel kepemimpinan (b) adalah 0,262 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan kepemimpinan sebesar 1% maka tingkat kinerja pegawai (ASN) juga akan meningkat sebanyak 26,2%.

Sementara itu dari hasil uji hipotesis menggunakan uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,025. Kemudian nilai tersebut dikonsultasikan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 5% diperoleh nilai sebesar 2,001. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$, maka hal ini berarti hipotesis H_0 yaitu "Kepemimpinan tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Tengah ditolak. Sedangkan H_a yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Tengah diterima. Hasil temuan penelitian ini sejalan dengan pendapat Handoko (2001) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap tercapainya kinerja pegawai. Dalam suatu organisasi atau instansi, peran kepemimpinan merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap tercapainya kinerja pegawai. Studi lainnya juga mengungkap bahwa kinerja pegawai sangat signifikan dipengaruhi oleh kepemimpinan (Andi dkk, 2020; Widiastuti, 2017; Markoni, 2018).

Nilai koefisien determinasi berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan bantuan program *SPSS 20* dapat dilihat jika nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,381 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (kepemimpinan) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) adalah sebesar 38,1%. Sedangkan sisanya 61,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Maknanya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2015) yang menjelaskan adanya faktor-faktor yang juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi. Secara psikologis kemampuan (*ability*) dan kemampuan reality (*knowledge* dan *skill*) artinya pegawai dengan *IQ* di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Kemudian, faktor motivasi ialah berbentuk sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja yang ingin dicapai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN di lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Tengah. Secara simultan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN di lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Tengah dengan pengaruh sebesar 38,1% sisanya sebesar 61,9% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada pihak Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Tengah yang telah memberikan izin dan kemudahan proses selama berlangsungnya kegiatan penelitian, serta Redaksi *Equity in Education Journal (EEJ)* yang telah memberikan kesempatan artikel penulis dapat dimuat dalam jurnal ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi, D., Nuraldy, H. L., & Imbron, I. (2020). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Megaprima di Jakarta. *Jurnal Ekonomi efektif*, 3(1).
Doi: <http://dx.doi.org/10.32493/JEE.v3i1.7314>.
- Arikunto, S. (2002). *Metodologi Penelitian suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Athar, H. S. (2020). Dampak Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Lombok Timur. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, 5(2).
- Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Tengah. (2019). *Data Penilaian Perilaku Kerja ASN Tahun 2019*. Palangka Raya: Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Tengah.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Istianto, B. (2011). *Manajemen Pemerintah dalam Perspektif Pelayanan Publik*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Markoni, M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Karantina Pertanian Kelas I Bengkulu. *Mimbar: Jurnal Penelitian Sosial dan Politik*, 7(1).
Doi: <https://doi.org/10.32663/jpsp.v7i1.421>.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nahrin, N., Mas'ud, M., & Sufri, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang. *Journal of Management Sains*, 1(2). Doi: <https://doi.org/10.52103/jms.v1i2.281>.
- Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Tengah Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Tengah.
- Peraturan Gubernur Kalimantan Tengah Nomor 30 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Tengah.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kinerja PNS.
- Sekaran, U. (2006). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Soikhoni, A. A. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan, dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Unirama Duta Niaga Ponorogo*. Skripsi tidak Dipublikasikan. Ponorogo: Universitas Muhammadiyah Ponorogo.

- Syam, A. (2018). *Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik di Puskesmas Tamalatea Kabupaten Jeneponto*. Skripsi tidak Dipublikasikan. Makasar: UIN Alaudin Makasar.
- Tatulus, A.D., Mandey, J., & Rares, J. (2015). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Tagulandang Kabupaten Sitaro. *Jurnal Administrasi Publik*, 2(30).
- Widiastuti, I. (2017). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah VIDYA*, 4(2).