

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DIKANTOR KECAMATAN KOTA AGUNG KABUPATEN
TANGGAMUS**

Oleh:

YOLANDA FEBRINA

NPM 2416041113



FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS LAMPUNG

LAMPUNG

DAFTAR ISI

COVER	i
DAFTAR ISI	ii
BAB I	4
PENDAHULUAN	4
1.1 Latar Belakang	4
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
BAB II	11
TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Landasan Teori	11
2.1.1 Kepemimpinan	11
2.1.2 Gaya Kepemimpinan	13
b. Indikator- Indikator Gaya Kepemimpinan	16
2.1.3 Kinerja Pegawai	17
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	18
2.2 Penelitian Terdahulu	20
2.3 Kerangka Pikir	23
2.4 Hipotesis	24
BAB III	25
METODOLOGI PENELITIAN	25
3.1 Metode Penelitian	25
3.2 Metode Operasional Konsep	25
3.2.1 Variabel Penelitian	25
3.2.3 Definisi Operasional Variabel	26
3.2.4 Analisis Konseptual	27

3.3	Metode dan Teknik Pengumpulan Data.....	27
3.3.1	Metode Pengumpulan Data	27
3.3.2	Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.3	Teknik Populasi/Sampel	30
3.3.1	Populasi	30
3.3.2	Sampel.....	30
3.5	Metode Analisis Data.....	31
3.5.1	Uji Validitas	31
3.5.2	Uji Reliabilitas	31
3.5.3	Uji Normalitas.....	32
3.5.4	Uji Linieritas	32
3.5.5	Uji Regresi Linier Sederhana.....	32
3.5.6	Uji T	33
DAFTAR PUSTAKA.....		34

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada dasarnya, setiap organisasi atau perusahaan, baik pemerintah maupun swasta, merupakan tempat berkumpulnya berbagai jenis sumber daya manusia yang dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi, karena tanpa mereka, tujuan tersebut tidak dapat tercapai. Oleh karena itu, agar dapat bertahan dan berkembang, suatu organisasi harus mengelola sumber daya manusianya dengan baik. Sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi sangat bergantung pada seberapa efektif dan unggulnya sumber daya tersebut.

Menghadapi era industrialisasi tidak dapat dan tidak cukup hanya dengan mengikuti perkembangan yang ada, karena terdapat komponen utama yang terletak pada sumber daya manusianya yang berkualitas tinggi baik secara fisik maupun mental. Dalam dunia profesional, kebutuhan akan tenaga kerja yang terampil sangat penting. Sumber daya manusia berkualitas tinggi diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Pemimpin atau atasan adalah pihak yang paling bertanggung jawab dalam menjaga kinerja. agar mencapai tujuan organisasi, dibutuhkan pemimpin mampu memotivasi, mengelola, mengambil tanggung jawab, dan mengembangkan potensi anggota tim. Untuk mencapai tujuan tersebut, anggota organisasi harus mampu bekerja sama dengan orang lain dan bekerja dengan pemimpin yang dapat memimpin anggotanya secara efektif.

Kecamatan adalah sebuah wilayah administratif di bawah kabupaten atau kota di Indonesia yang mengelola pemerintahan, pelayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat di kelurahan. Sebagai salah satu unit pelaksana teknis pemerintahan di tingkat kecamatan, Kantor Kecamatan memiliki tugas strategis

untuk menyediakan layanan publik kepada masyarakat. Kantor kecamatan menjadi ujung tombak dalam pelaksanaan berbagai program pemerintah, seperti administrasi kependudukan, pelayanan perizinan, serta koordinasi pembangunan di tingkat kecamatan. Oleh karena itu, kinerja pegawai di kantor kecamatan sangat menentukan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Namun, dalam kenyataannya, masih sering dijumpai berbagai permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai di kantor kecamatan, seperti rendahnya disiplin kerja, kurangnya motivasi, serta kurang optimalnya pencapaian target kerja. Permasalahan tersebut dapat berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada Masyarakat. data pegawai pada Kantor Kecamatan Kota Agung Kabupaten Tanggamus:

Tabel 1. Data Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kota Agung Kabupaten Tanggamus 2022

No	Keterangan	Jumlah Pegawai (Orang)
1	ASN	13
2	Non ASN	18
Jumlah Pegawai		31

Sumber: Kantor Kecamatan Kota Agung Pusat Kabupaten Tanggamus 2023

Kualitas dan kuantitas pegawai sesuai dengan harapan, dan mereka memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan dan visi organisasi, sehingga kinerja karyawan dapat diimplementasikan. Ketidakhadiran peran dalam memberikan bimbingan yang berharga, umpan balik konstruktif, dan memicu kinerja pegawai membuat karyawan tidak termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka, yang mengakibatkan hasil kerja yang kurang optimal. Beberapa karyawan hanya bekerja ketika diperintahkan oleh atasan mereka; mereka tidak mampu menyelesaikan tugas secara mandiri atau kreatif dengan tepat waktu dan efisien.

Kinerja karyawan akan terganggu secara tidak terhindarkan akibat keterlambatan dalam menyelesaikan tugas.

Berdasarkan pengamatan, gaya kepemimpinan yang diterapkan untuk mengelola karyawan di Kantor Kecamatan Kota Agung bersifat demokratis. Kepala kecamatan di kantor tampaknya terbuka untuk menerima dan mendengarkan saran dan pendapat. Perbedaan pendapat di antara individu menyebabkan keputusan tertunda. Oleh karena itu, motivasi dan bimbingan dari seorang pemimpin yang dapat memberikan dorongan dan arahan yang tepat diperlukan. Dengan demikian, karyawan dapat meningkatkan kualitas kerja mereka dan bekerja lebih keras untuk segera menemukan solusi atas keputusan-keputusan tersebut, serta mendorong pegawai agar memanfaatkan kemampuan mereka. Jika jumlah dan kualitas karyawan disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan untuk mencapai tujuan dan visi organisasi, kinerja karyawan akan tercapai.

Kekurangan kepemimpinan dalam memberikan arahan yang bermanfaat dan umpan balik konstruktif untuk memotivasi karyawan mengakibatkan bawahan kurang termotivasi untuk melaksanakan tugasnya, yang menyebabkan berbagai masalah seperti hasil kerja yang kurang optimal, beberapa karyawan hanya bekerja saat diperintahkan oleh atasan, karyawan tidak mandiri atau kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat, serta karyawan menjadi malas, seperti mengobrol selama jam kerja dan memperpanjang istirahat. Ketidakakuratan dalam menyelesaikan tugas tentu mempengaruhi kinerja karyawan. Kualitas kerja yang kurang optimal disebabkan oleh pekerjaan karyawan yang tidak memenuhi target yang ditetapkan, sehingga menghambat penyelesaian pekerjaan yang seharusnya selesai. Akibatnya, hal ini berdampak pada jumlah karyawan yang masih dianggap tidak cukup untuk menyelesaikan tugas. Jumlah pekerjaan yang dimaksud adalah jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Semakin banyak

pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh karyawan, semakin baik kinerjanya, seperti yang ditunjukkan oleh data berikut:

Tabel 2. Persentase Kinerja Pegawai Selama 6 Bulan Terakhir Di Kantor Kecamatan Kota Agung Kabupaten Tanggamus Tahun 2022

NO	BULAN	TARGET	PENCAPAIAN	KATEGORI
1	Juni	100%	65%	Cukup
2	Juli	100%	59%	Kurang
3	Agustus	100%	70%	Cukup
4	September	100%	67%	Cukup
5	Oktober	100%	65%	Cukup
6	November	100%	70%	Cukup

Sumber: Kantor Kecamatan Kota Agung Tanggamus 2023

Kategori:

90 – 100 = Sangat Baik

76 – 90 = Baik

61 – 75 = Cukup

51 – 60 = Kurang

< 50 = Buruk

pemimpin yang efektif dalam mengelola bawahan dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja internal perusahaan, yang pada gilirannya secara signifikan mempengaruhi perilaku dan produktivitas karyawan. Kepala Kecamatan, sebagai kepala pemerintahan kecamatan, berupaya untuk lebih memperkuat perannya agar Kantor Kecamatan Kota Agung di Kabupaten Tanggamus dapat bersaing dengan kecamatan-kecamatan lain. Oleh karena itu, masyarakat berharap di bawah kepemimpinan Kepala Kecamatan Kota Agung, Kabupaten Tanggamus, ia dapat memperkuat perannya dalam meningkatkan efisiensi kinerja karyawan.

Metode kuantitatif dipilih dalam penelitian ini karena mampu memberikan gambaran empiris tentang hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai. Dengan menggunakan distribusi kuesioner dan analisis statistik, pengaruh gaya kepemimpinan dapat diukur secara objektif melalui data numerik. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah dan menjadi panduan bagi para pemimpin di kantor kecamatan untuk meningkatkan efektivitas gaya kepemimpinan yang diterapkan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan. Pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat dan penerapannya secara konsisten dapat meningkatkan motivasi, disiplin, serta produktivitas pegawai. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dapat menyebabkan berbagai masalah, yang berdampak pada kinerja pegawai dan kualitas pelayanan publik yang lebih rendah. Oleh karena itu, penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan sangat penting untuk dilakukan. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat membantu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan di kantor kecamatan dan memberi pimpinan saran tentang cara menerapkan gaya kepemimpinan yang baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi.

Untuk memperjelas penelitian ini, variabel gaya kepemimpinan (X) akan dioperasionalkan ke dalam beberapa indikator yang diukur melalui instrumen kuesioner. Indikator tersebut antara lain:

1. Kemampuan memberikan arahan → sejauh mana pemimpin mampu menjelaskan tugas, memberikan instruksi, serta menyampaikan harapan dengan jelas kepada pegawai.

2. Kemampuan memberikan motivasi → sejauh mana pemimpin mampu menumbuhkan semangat kerja, memberikan dorongan, serta menginspirasi pegawai untuk bekerja lebih baik.
3. Kemampuan melakukan komunikasi → sejauh mana pemimpin mampu membangun komunikasi yang terbuka, efektif, dan dua arah dengan pegawai.
4. Pemberian penghargaan dan apresiasi → sejauh mana pemimpin memberikan reward, pengakuan, atau penghargaan atas pencapaian kerja pegawai.
5. Kemampuan membangun kerja sama → sejauh mana pemimpin mampu menumbuhkan kekompakan, koordinasi, serta kolaborasi antarpegawai dalam organisasi.

Indikator-indikator tersebut akan diukur menggunakan skala Likert melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai kantor kecamatan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menganalisis gaya kepemimpinan secara konseptual, tetapi juga menguji secara empiris sejauh mana penerapan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan berdasarkan fenomena tersebut untuk mengetahui sejauh mana gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran empiris melalui data yang diukur tentang hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja. Ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Tujuan penelitian ini tidak hanya mengevaluasi dampak dari variabel-variabel tersebut; itu juga berusaha menemukan indikator kepemimpinan mana yang paling efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, diharapkan hasil penelitian ini tidak hanya memberikan informasi ilmiah tetapi juga memberikan nasihat praktis bagi pimpinan kantor kecamatan tentang bagaimana menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih baik untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti merumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

“Apakah Gaya Kepemimpinan Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Kota Agung, Kabupaten Tanggamus?”

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian , sesuai dengan Latar Belakang dan Pernyataan Masalah, adalah untuk menentukan apakah gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan.

1.4 Manfaat Penelitian

a.Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai gaya kepemimpinan dan bagaimana gaya-gaya tersebut mempengaruhi kinerja karyawan.

b.Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini bisa memberikan informasi mengenai pengaruh gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kantor kecamatan terhadap kinerja karyawan. Hal ini akan menjadi masukan atau pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Wibowo (2015:279), kepemimpinan didefinisikan kemampuan individu agar mempengaruhi orang lain menggunakan komunikasi, secara langsung maupun tidak langsung, tujuannya mendorong mereka untuk mengikuti keinginan pemimpin dengan penuh perhatian, kesadaran, dan sukarela.

Menurut Sutrisno (2016:122), kepemimpinan ialah suatu proses mengatur dan mempengaruhi aktivitas yang berhubungan dengan tugas anggota kelompok. Secara umum, kepemimpinan adalah proses di mana seorang pemimpin membimbing, mempengaruhi, atau mengendalikan pikiran, perasaan, dan perilaku bawahan untuk mencapai tujuan tertentu.

Berdasarkan pembahasan di atas, penulis menyimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan proses memengaruhi, membimbing pegawai atau bawahannya, serta mendukung mereka dalam mengatasi hambatan dan memfasilitasi pelaksanaan tugas sesuai dengan yang telah ditetapkan.

b. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan berkaitan dengan konteks sosial dalam suatu kelompok atau organisasi, di mana fungsi-fungsi ini harus diwujudkan melalui interaksi antarindividu. Fungsi kepemimpinan ialah upaya untuk membimbing anggota kelompok agar memiliki motivasi tinggi dan bekerja secara optimal. Tujuan organisasi akan tercapai jika seorang pemimpin dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan efektif.

Menurut Veithzal Rivai (2012:34), secara operasional, fungsi utama kepemimpinan dapat dibedakan sebagai berikut:

1. Fungsi Instruksi: Fungsi ini menekankan kemampuan seorang pemimpin untuk memberikan arahan atau perintah yang jelas kepada bawahannya untuk dilaksanakan. Tujuannya adalah agar semua orang dalam organisasi tahu apa yang harus dilakukan dan bagaimana mencapainya. Pemimpin bertindak sebagai pengarah dan pengendali aktivitas kerja dalam peran ini.
2. Fungsi Konsultasi: Fungsi ini menunjukkan bahwa pemimpin tidak hanya memberi perintah, tetapi juga mendengarkan dan mempertimbangkan pendapat bawahan sebelum membuat keputusan. Tujuan fungsi konsultasi adalah untuk menciptakan komunikasi dua arah antara pemimpin dan bawahan sehingga keputusan yang diambil lebih tepat dan diterima bersama.
3. Fungsi Partisipasi: Dalam fungsi ini, pemimpin melibatkan bawahan secara aktif dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas. Setiap pekerja merasa memiliki peran penting dalam organisasi, yang meningkatkan rasa tanggung jawab, kebersamaan, dan keinginan untuk bekerja.
4. Fungsi Delegasi: Fungsi ini membantu meningkatkan efektivitas organisasi, mengembangkan kemampuan bawahan, dan meringankan beban pemimpin dengan mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab tertentu kepada bawahan untuk melaksanakan tugas-tugas spesifik.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Pada dasarnya, setiap pemimpin memiliki cara yang berbeda dalam memimpin bawahan mereka, yang dikenal sebagai gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat mempengaruhi kesuksesan bawahan mereka.

Gaya dapat didefinisikan sebagai sikap, gerakan, perilaku, sopan santun, gestur yang baik, kekuatan, dan keinginan untuk berbuat baik. Pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan untuk mempengaruhi bawahan mereka agar mencapai tujuan organisasi. Istilah “gaya kepemimpinan” juga dapat berarti pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin (Veitizal Rivai, 2012:64).

Gaya kepemimpinan adalah kebiasaan perilaku seseorang untuk mempengaruhi orang lain (Icha Annissa Putri 2017). Gaya kepemimpinan yang secara luas dikenal (Tila and Arifah 2020) adalah sebagai berikut:

1. Otoriter

Hal ini dikenal sebagai kepemimpinan otoriter. Pemimpin dalam jenis kepemimpinan ini bertindak secara tegas terhadap anggota kelompoknya. Mereka percaya bahwa tugas seorang pemimpin adalah memotivasi dan memaksa kelompok. Satu-satunya hal yang dapat membatasi wewenang seorang pemimpin otoriter adalah hukum. Bawahan hanya bertindak sebagai asisten dan harus mengikuti serta melaksanakan perintah. Mereka tidak diperbolehkan untuk mengkritik atau memberikan saran. Mereka harus sepenuhnya setia dan patuh kepada pemimpin.

Keuntungan kepemimpinan otoriter adalah: pengawasan yang mudah dan pengambilan keputusan yang cepat. Sebaliknya, kelemahan-kelemahannya

sebagai berikut: 1) Pemimpin otoriter tidak menginginkan rapat atau pembahasan; 2) Perbedaan pendapat di antara anggota kelompok dianggap sebagai kecurangan, ketidakpatuhan, atau pelanggaran terhadap disiplin atau instruksi pemerintah yang telah diberikan; 3) Inisiatif dan pendapat anggota kelompok sangat dibatasi, sehingga mereka tidak memiliki kesempatan untuk mengemukakan pendapat mereka; dan 4) Pengawasan kepemimpinan otoriter hanya berarti kontrol, dengan segala cara yang diperlukan. 5) Mereka melakukan inspeksi, mencari kesalahan, dan menghukum mereka yang dianggap tidak patuh kepada pemimpin mereka, yang kemudian diancam dengan hukuman, pemecatan, dan sebagainya. Sebaliknya, mereka yang patuh dan menyenangkan bagi mereka diberi hadiah emas dan bahkan diberikan penghargaan; 6) Kekuasaan yang berlebihan ini dapat menyebabkan kepatuhan yang tidak kritis dan kecenderungan untuk mengabaikan perintah dan tugas jika tidak ada pengawasan langsung.

2. Laissez Faize

aissez Faize: Jenis kepemimpinan ini sebenarnya tidak memberikan arahan; sebaliknya, pemimpin membiarkan bawahan mereka bertindak secara bebas. Pemimpin tidak akan menggunakan seluruh kekuasaan mereka untuk menyelesaikan tugas. Oleh karena itu, bawahan mereka membuat sebagian besar keputusan. Pemimpin seperti ini sangat bergantung pada bawahan mereka untuk mencapai tujuan mereka. Mereka percaya bahwa mereka berfungsi sebagai “asisten” bagi bisnis bawahan mereka dengan memberikan pengetahuan dan menciptakan lingkungan yang baik.

Keuntungan dari tipe Laissez Faire adalah keputusan dibuat oleh anggota dan tidak ada otoritas pemimpin. Kelemahan dari teori ini adalah pemimpin tidak memiliki kontrol atau koreksi atas pekerjaan bawahan mereka, dan bawahan sepenuhnya ditugaskan tugas dan bekerja sama tanpa instruksi atau saran dari pemimpin. Oleh karena itu, konflik dapat dengan mudah timbul.

Tingkat keberhasilan anggota dan kelompok hanya dipengaruhi oleh kesadaran dan komitmen anggota kelompok, bukan pemimpin. Struktur organisasi tidak jelas, dan segala kegiatan dilakukan tanpa rencana dan pengawasan pemimpin.

3. Tipe Demokratis

Pemimpin dan anggota memiliki hubungan yang serupa dengan hubungan antara saudara kandung. Mereka selalu mempertimbangkan kepentingan dan kebutuhan kelompok mereka saat bertindak dan berupaya. Keuntungan dari teori demokrasi adalah sebagai berikut: 1) Dalam menjalankan tugas mereka, mereka bersedia menerima dan bahkan mengharapkan kritik dan saran dari anggota mereka; 2) Mereka juga percaya bahwa anggota mereka melakukan pekerjaan mereka dengan baik dan bertanggung jawab; dan 3) Mereka selalu berusaha meningkatkan semangat anggota kelompok dalam melaksanakan dan mengembangkan pekerjaan mereka dengan menumbuhkan rasa persatuan dan kekeluargaan. Selain itu, ia memberikan kesempatan kepada anggota kelompoknya untuk mengembangkan keterampilan impian mereka dengan memberikan mereka beberapa tanggung jawab dan wewenang. Namun, teori ini memiliki kelemahan, yaitu: 1) Proses pengambilan keputusan akan memakan waktu yang lebih banyak; dan 2) Sulitnya pencapaian kesepakatan.

4. Pseudo-demokratis

Jenis ini juga disebut semi-demokrasi atau manipulasi diplomatik. Pemimpin seperti ini, yang mengklaim sebagai demokratis, sebenarnya bersifat otokratis. Misalnya, seorang atasan mungkin membahas ide, konsep, atau gagasan yang ingin mereka terapkan di lembaga pendidikan mereka dengan bawahan mereka. Namun, situasi diubah dan dimanipulasi sedemikian rupa sehingga bawahan pada akhirnya terpaksa menerima keputusan bersama. Pemimpin-pemimpin ini mengikuti sistem pseudo-demokrasi, yang lebih mirip dengan aktivitas otoriter

yang halus dan samar-samar yang mungkin dilakukan tanpa menyadari bahwa mereka bertindak tidak demokratis.

5. Kharismatik

Seorang pemimpin yang kharismatik mampu menarik banyak pengikut karena daya tariknya yang luar biasa. Para pengikutnya tidak selalu dapat menjelaskan mengapa seseorang itu dikagumi. Pengikutnya tidak mempermasalahkan prinsip, sikap, dan perilaku pemimpin mereka.

b. Indikator- Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartini Kartono (2013:34) indikator-indikator gaya kepemimpinan adalah :

1. Kemampuan Pengambilan Keputusan

Kemampuan ini menunjukkan sejauh mana seorang pemimpin dapat mengambil keputusan yang tepat dan cepat saat menghadapi berbagai situasi di dalam organisasi. Seorang pemimpin yang efektif harus mampu menganalisis masalah, mempertimbangkan solusi alternatif, dan memilih keputusan terbaik demi kepentingan bawahan dan organisasi. Keberanian, kecerdasan, dan wawasan seorang pemimpin tercermin melalui pengambilan keputusan yang bijaksana.

2. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Indikator ini berkaitan dengan kemampuan seorang pemimpin untuk memastikan bahwa perilaku dan kinerja bawahan sesuai dengan aturan dan tujuan organisasi. Jika terdapat kesalahan dalam pelaksanaan tugas, pemimpin harus memiliki kemampuan untuk menjaga disiplin, memberikan bimbingan, dan mengambil tindakan korektif.

3. Tanggung Jawab

Rasa tanggung jawab adalah kesadaran dan komitmen seorang pemimpin terhadap tanggung jawab yang diembannya. Pemimpin dengan rasa tanggung jawab yang tinggi akan selalu berusaha memenuhi tanggung jawabnya dengan baik, menjadi teladan bagi bawahan, dan siap mengambil risiko atas tindakan dan keputusan yang diambil dalam memimpin organisasi.

4. Kemampuan mengendalikan emosional Kemampuan mengendalikan emosi penting untuk kesuksesan di hidup. baik seorang pemimpin dalam mengendalikan emosinya, lebih mudah bagi bawahan mereka agar mencapai kenyamanan di tempat kerja.

2.1.3 Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan komponen penting untuk seseorang mencapai suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang optimal berasal dari kinerja kelompok atau juga individu yang baik. sebaliknya, kegagalan ketika mencapai target yang ditetapkan juga dapat disebabkan oleh kinerja individu atau kelompok yang kurang optimal. (Kepemimpinan, Budaya, and Di 2021)

Kinerja, menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67), ialah hasil kerja seseorang dalam hal kualitas dan kuantitas saat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini, kinerja didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan individu atau organisasi dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja terdiri dari empat komponen:

1. Hasil kerja diraih dengan individu atau dengan intuitif, artinya hasil tersebut diperoleh secara individu atau dalam kelompok.
2. Kewenangan dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas berarti bahwa individu atau lembaga memiliki hak dan wewenang untuk bertindak agar tugas dapat diselesaikan dengan baik. Namun, individu atau lembaga harus menjaga

kendali dan bertanggung jawab kepada pihak yang memberikan kewenangan kepada mereka agar tidak menyalahgunakan hak dan wewenang tersebut.

3. Pekerjaan harus dilaksanakan secara hukum, yang berarti individu atau organisasi harus bertindak sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.
4. Pekerjaan tidak boleh bertentangan dengan moral atau etika, yang berarti selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, pekerjaan harus sesuai dengan moral umum.

Jadi, kinerja adalah kualitas dan kuantitas hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu kegiatan tertentu di dalam organisasi atau perusahaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada individu tersebut. Berdasarkan deskripsi di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Marsam (2017:147) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari:

1. Efektivitas dan Efisiensi: ketika tujuan bisa diraih, maka kegiatan tersebut efektif; namun, ketika konsekuensi negatif dari kegiatan tersebut melebihi pentingnya hasil yang diraih, maka kegiatan tersebut dianggap tidak efisien.
2. Otoritas: Otoritas adalah sifat komunikasi atau perintah dalam organisasi formal kepada anggota lain untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan kontribusi mereka.
3. Disiplin: Disiplin berarti mematuhi hukum dan peraturan. 4. Inisiatif: Inisiatif memerlukan ide-ide inovatif dan kreatif untuk mencapai tujuan organisasi.

c. Indikator- indikator Kinerja Pegawai

Robbins (2018:72) mengatakan indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu antara lain:

1. Kualitas (Quality)

Kualitas kerja dapat diukur dengan melihat seberapa baik pekerjaan dilakukan dan seberapa sempurna tugas-tugas dilaksanakan berdasarkan kemampuan dan keterampilan karyawan. Kualitas kerja, atau keahlian kerja, menunjukkan sejauh mana seorang karyawan melaksanakan tugasnya, termasuk ketepatan, kelengkapan, dan kerapian. Ketepatan, kelengkapan, dan kerapian adalah beberapa cara untuk mengukur kualitas kerja. Ketepatan mengacu pada ketelitian dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, yang berarti rencana kegiatan sesuai dengan tujuan atau target yang telah ditentukan; kelengkapan mengacu pada ketelitian dalam melaksanakan tugas; dan kerapian mengacu pada kebersihan ketika melaksanakan tugas dan pekerjaan.

2. Kuantitas

Kuantitas (Quantity) ialah satuan pengukuran berkaitan dengan jumlah output kerja dan dinyatakan dalam bentuk numerik atau setara dengan angka. Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit atau siklus aktivitas yang diselesaikan.

Kuantitas kerja adalah jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam periode waktu tertentu. Kuantitas kerja dapat diukur dengan melihat seberapa cepat seorang karyawan menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

3. Kecepatan waktu (*Timeliness*)

adalah tingkat aktivitas yang dapat diselesaikan pada waktu mulai yang ditentukan, dilihat dari perspektif koordinasi dengan hasil output dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Hal ini berarti bahwa

aktivitas tersebut dapat diselesaikan atau hasil produksi dapat dicapai pada waktu mulai yang ditetapkan, dengan berkoordinasi dengan hasil produksi lainnya.

4. Efektivitas (*Effectiveness*)

merupakan cara untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya organisasi (uang, tenaga, teknologi, dan bahan baku). Tujuannya adalah untuk meningkatkan hasil dari setiap unit yang menggunakan sumber daya tersebut. Ada empat faktor yang mempengaruhi efisiensi kerja: sifat organisasi, sifat lingkungan, sifat pekerja, sifat kebijaksanaan, dan praktik manajemen.

5. Kemandirian (*Independent*)

Komitmen kerja adalah tingkat di mana seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya. Ini adalah tingkat di mana karyawan berkomitmen terhadap perusahaan dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap kantor. Kemandirian didefinisikan sebagai sikap yang memungkinkan seseorang bertindak secara bebas, melakukan hal-hal atas inisiatif sendiri dan untuk kebutuhan sendiri tanpa bantuan orang lain, berpikir dan bertindak dengan inisiatif dan kreativitas, memiliki kepercayaan diri, dan mendapatkan kepuasan dari usaha sendiri.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam penulisan skripsi ini, peneliti menggali informasi dari penelitian sebelumnya sehingga sebagai bahan perbandingan baik kekurangan maupun kelebihan yang sudah ada.

Adapun penelitian yang relevan dengan penelitian ini disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Penelitian yang Relevan

No	Nama Peneliti	Tahun	Judul penelitian	Hasil Penelitian
1	Icha Anissa Putri, Andi Mulyadinata, Khairul Saleh	2017	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Kereta api Indonesia (Persero) Tanjung karang	Berdasarkan hasil penelitian bisa disimpulkan didapat gaya kepemimpinan sebanyak 4,629 sedangkan tabel sbars dengan dk (36-2-34) ialah 1.689, sehingga dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif
2	Muhamad Gandung dan suwanto	2020	Analisis Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan PT.Surya Rasa Loka Jaya di Jakarta Barat	Hasil uji t untuk kompensasi dan gaya kepemimpinan untuk kinerja dan asil uji f dari kompensasi dan gaya kepemimpinan secara bersamaan terhadap kinerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan. Selain itu, pengujian koefisien R2 menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan sebesar 71,7% terhadap kinerja karyawan.
3	Riezka Rahmawati, Alim Murtani, dan	2020	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap kepuasan	Hasil uji t dan uji f dari tiga variabel independen, gaya kepemimpinan terhadap

	Mhd,Abrar Kasmin Hutagulung		Kerja,Kinerja dan Loyalitas Karyawan 212 Mart Kota Medan.	kepuasan kerja, adalah variabel dependen yang paling dominan. Hasil pengujian koefisien R2 membuktikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan sebesar 90,8% untuk kepuasan kerja.
4	Nujaya Afifah Mukhtar,dan A.Nur Achsamuddin UA	2020	Gaya Kepemimpinan dan Motivasi,Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai	Maka bisa Ditemukan t hitung > t tabel.Dan nilai signifikan 0,002 lebih kecil dari 0,05.maka bisa disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

2.3 Kerangka Pikir

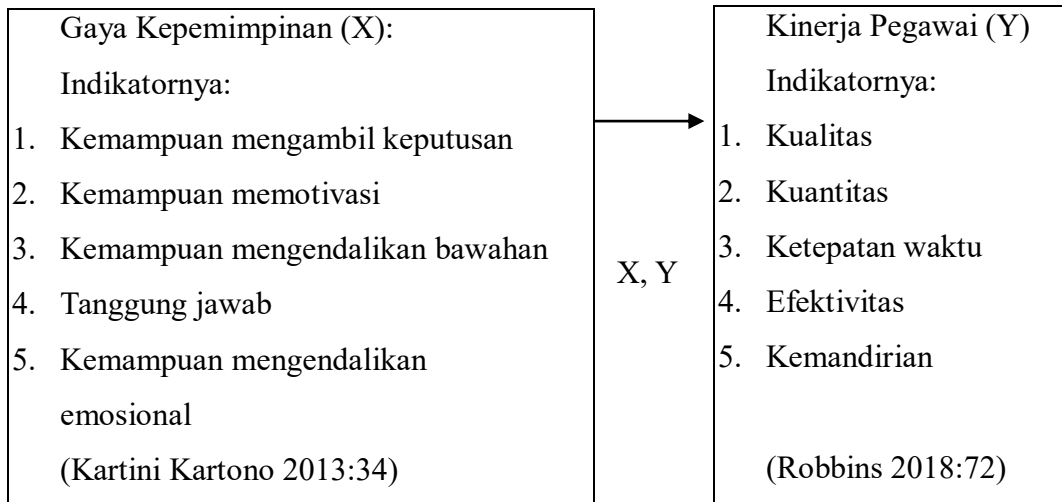
Pekerja atau karyawan merupakan sumber daya dalam suatu organisasi. Faktor terpenting dalam suatu organisasi adalah kinerja karyawan; pada dasarnya, kinerja karyawan sangat penting untuk menjaga kelangsungan organisasi. Namun, solusi meningkatkan kinerja karyawan bisa dipengaruhi dengan gaya kepemimpinan karyawan, harus diperhatikan oleh atasan agar dapat mencapai tujuan.

Gaya kepemimpinan ialah serangkaian karakteristik yang digunakan untuk mempengaruhi bawahan agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja optimal dan efisien akan tercapai melalui gaya kepemimpinan yang efektif dan efisien. Jika suatu organisasi ingin mencapai tingkat kinerja yang tinggi, para pemimpinnya harus memiliki gaya kepemimpinan yang memotivasi bawahan mereka dan termotivasi untuk pekerjaan mereka dengan baik dan mencapai tingkat kinerja yang cukup tinggi. Oleh karena itu, meningkatkan kepemimpinan dan gaya kepemimpinan berarti meningkatkan kinerja kerja.

Untuk memudahkan penelitian ini, diperlukan kerangka kerja. Pengaruh gaya kepemimpinan kepala kecamatan terhadap kinerja karyawan merupakan salah satu variabel terkait juga variabel independen dalam penelitian ini.

Kerangka pikir ini agar lebih jelasnya bisa dilihat hubungan antara variabel melalui gambar (skema) :

Gambar 1. Desain Kerangka Pikir



2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:159) Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap suatu pernyataan masalah; oleh karena itu, karena sifatnya yang sementara, hipotesis tersebut harus dibuktikan dengan data empiris. Berdasarkan kerangka kerja yang telah disebutkan sebelumnya, hipotesis dalam penelitian ini adalah **“Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kota Agung Kabupaten Tanggamus”**.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Penelitian adalah proses sistematis atau ilmiah untuk menemukan fakta dan menguji pengetahuan baru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Karena penelitian kuantitatif bergantung pada pengumpulan data yang berupa angka hasil pengukuran, statistik adalah alat penting untuk menganalisis jawaban masalah dalam penelitian ini. Arikunto (2019:27) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif menggunakan banyak angka dalam pengumpulan, interpretasi, dan penyajian hasil.

3.2 Metode Operasional Konsep

Metode operasional konsep digunakan untuk menjelaskan bagaimana setiap variabel penelitian dioperasionalkan menjadi indikator yang terukur. Operasionalisasi variabel ini bertujuan agar konsep yang bersifat teoritis dapat diterjemahkan ke dalam bentuk empiris yang dapat diukur melalui instrumen penelitian, seperti kuesioner.

3.2.1 Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari dua variabel utama, yaitu:

1. **Variabel Independen (X):** Gaya Kepemimpinan
2. **Variabel Dependen (Y):** Kinerja Pegawai

3.2.2 Definisi Konseptual Variabel

1. **Gaya Kepemimpinan (X)**

Menurut Thoha (2017:45), gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang

digunakan pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang efektif mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis dan meningkatkan produktivitas pegawai.

2. **Kinerja Pegawai (Y)**

Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

3.2.3 Definisi Operasional Variabel

Untuk mempermudah pengukuran, masing-masing variabel dijabarkan ke dalam beberapa indikator sebagai berikut:

a. Variabel X: Gaya Kepemimpinan

Mengacu pada teori kepemimpinan menurut Thoha (2017) dan Siagian (2015), indikator yang digunakan meliputi:

1. Kemampuan pemimpin dalam mengambil keputusan.
2. Kemampuan memberikan motivasi kepada bawahan.
3. Kemampuan berkomunikasi secara efektif.
4. Pemberian keteladanan dalam bekerja.
5. Pendelegasian tugas dan tanggung jawab secara proporsional.
6. Kemampuan memberikan penghargaan dan teguran secara adil.

Setiap indikator diukur dengan menggunakan skala Likert lima poin (1 = Tidak Pernah sampai 5 = Selalu).

b. Variabel Y: Kinerja Pegawai

Mengacu pada Mangkunegara (2017) dan Hasibuan (2018), indikator kinerja pegawai meliputi:

1. Kualitas hasil kerja pegawai.

2. Kuantitas atau jumlah pekerjaan yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas.
4. Disiplin dalam menjalankan pekerjaan.
5. Tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.
6. Kerjasama dengan rekan kerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Setiap indikator juga diukur dengan menggunakan skala Likert lima poin (1 = Tidak Pernah sampai 5 = Selalu).

3.2.4 Analisis Konseptual

Dengan operasionalisasi variabel tersebut, maka hubungan antara variabel dapat dijelaskan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan, seperti kemampuan berkomunikasi, memberi motivasi, dan memberikan contoh yang baik, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai, baik dari sisi produktivitas, kedisiplinan, maupun tanggung jawab kerja di Kantor Kecamatan Kota Agung Kabupaten Tanggamus.

3.3 Metode dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui kuesioner, yaitu dengan mengirimkan daftar pertanyaan tertulis kepada responden yang telah dipilih. Secara langsung, akurat, dan sesuai dengan tujuan penelitian, metode ini digunakan untuk mendapatkan data tentang gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, ada dua kelompok pengumpulan data, yaitu:

a. Data Primer

adalah data yang dikumpulkan langsung dari sumber langsung di lapangan oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitian. Metode pengumpulan data ini

biasanya mencakup observasi, wawancara, atau penyebaran kuesioner kepada responden yang telah dipilih.

b. Data Sekunder

data sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber tidak langsung, yaitu data yang sudah dikumpulkan dan diolah oleh jumlah pegawai yang berhubungan dengan penelitian

3.3.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipakai dai penelitian ini ialah penelitian lapangan dengan metode :

a. Observasi

Metode observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan langsung terhadap objek penelitian di lapangan untuk memperoleh gambaran nyata tentang perilaku, aktivitas, atau situasi yang sedang diteliti. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan observasi sebelum pelaksanaan penelitian secara menyeluruh sebagai langkah awal untuk memahami kondisi empiris di lokasi penelitian. Pengamatan difokuskan pada gejala dan aktivitas yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Kota Agung, Kabupaten Tanggamus. Melalui metode ini, peneliti mencatat setiap kejadian secara sistematis dan objektif berdasarkan fakta yang ditemukan di lapangan tanpa mengandalkan informasi dari pihak lain.

b. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara menganalisis dokumen atau arsip yang berkaitan dengan objek penelitian.

Dokumen-dokumen tersebut dapat berupa laporan kegiatan, data karyawan, struktur organisasi, peraturan, foto, atau catatan resmi lainnya. Metode ini bertujuan untuk melengkapi dan memperkuat data yang diperoleh dari observasi, wawancara, dan kuesioner.

c. Kuesioner

Kuesioner dipakai mencakup pertanyaan mengenai identitas responden dan variabel penelitian untuk mendapatkan informasi yang komprehensif terkait dengan isu-isu yang diangkat. Kuesioner ini juga menggunakan skala Likert untuk mengevaluasi sikap, pandangan, dan persepsi responden terhadap pernyataan yang berhubungan dengan indikator variabel yang diukur (Sugiyono, 2016:93).

Berikut tabel kriteria alternatif jawaban dalam mengukur setiap jawaban item pertanyaan variabel:

Tabel. Kriteria Alternatif Jawaban

Kriteria	Skor
Selalu (SL)	5
Sering (SR)	4
Kadang-Kadang (KD)	3
Jarang (JR)	2
Tidak Pernah	1

d. Wawancara

Metode wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui komunikasi langsung antara peneliti dan sumber atau responden. Melalui wawancara, peneliti dapat mengeksplorasi informasi mendalam tentang pandangan, pengalaman, dan pendapat responden terkait masalah penelitian.

Metode ini digunakan untuk memperoleh data yang lebih lengkap dan akurat, sehingga memperkuat hasil observasi dan kuesioner. Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan secara langsung dengan pegawai di Kantor Kecamatan Kota Agung, Kabupaten Tanggamus, dengan tujuan memperoleh informasi tentang kondisi aktual, sikap, dan pengalaman pegawai terkait gaya kepemimpinan dan kinerja mereka.

3.3 Teknik Populasi/Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah kumpulan objek yang ditetapkan oleh kriteria tertentu yang ingin dikategorikan di objek yang sedang diteliti. Menurut Sugiyono (2017:80), populasi ialah jumlah area generalisasi yang berisi dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik yang ditentukan oleh peneliti dan dari mana kesimpulan kemudian diambil. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 30 pegawai negeri sipil dan non-pegawai negeri sipil yang bekerja di kantor kecamatan Kota Agung di Kabupaten Tanggamus.

3.3.2 Sampel

Sampel ialah suatu bagian perwakilan dari populasi. Dasar pengambilan sampel, sebagaimana dijelaskan oleh Arikunto (2017:173), adalah bahwa jika jumlah subjek kurang dari 100, seluruh populasi menjadi sampel penelitian, tetapi jika jumlah subjek lebih dari 100, dapat diambil 10%–15% atau 15–25%. Penelitian ini menggunakan sensus, yaitu seluruh subjek penelitian yang akan diteliti. Dapat diingat populasi di penelitian ini kurang dari 100, semua 30 karyawan di penelitian ini diambil sebagai responden agar penelitian ini tidak menggunakan sampel melainkan populasi. Penelitian ini melibatkan 30 karyawan di Kantor Kecamatan Kota Agung, Kabupaten Tanggamus. Pimpinan tidak termasuk sebagai responden dipenelitian supaya hasilnya tidak bias.

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1 Uji Validitas

Menurut Ghazali (2016:52), Uji validitas bertujuan untuk menilai sejauh mana suatu kuesioner sah atau valid. Jika pertanyaan (indikator dalam kuesioner) dapat menentukan apakah setiap item itu valid atau tidak. Oleh karena itu, instrumen (kuesioner) yang disediakan harus valid dalam arti instrumen yang benar-benar sesuai untuk mengukur apa yang ingin diukur.

Validitas diuji dengan membandingkan nilai r hitung (untuk setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom korelasi item-total yang telah dikoreksi), dengan r tabel mencari derajat kebebasan (df) = $N-K$, di mana N merupakan jumlah populasi, dan k adalah jumlah variabel independen dalam penelitian. Jika r hitung melebihi r table dan memiliki nilai positif, maka kuesioner tersebut dianggap valid.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas mengukur kondisi alat ukur atau kuesioner. Tujuan uji ini adalah untuk menentukan seberapa konsisten hasil pengukuran ketika subjek yang sama diukur kembali. Menurut Sugiyono (2017:121), suatu alat terbilang andal jika terdapat konsistensi dalam data yang dikumpulkan pada waktu yang berbeda. Artinya, alat yang mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan uji validitas dan keandalan, atau saat alat tersebut digunakan berulang kali. Alat ukur yang menghasilkan hasil yang konsisten sehingga dapat dipercaya dianggap andal jika konsisten atau stabil.. Uji reliabilitas dalam studi ini menggunakan data yang diperoleh dengan bantuan perangkat lunak SPSS. (Statistical Program and Service Solution)

Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai r alpha indeks korelasi:

Tabel Kriteria Interpretasi Uji Reliabilitas

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,0199	Sangat Rendah

Sumber: Sugiyono (2017:184)

3.5.3 Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas, menurut Ghozali (2016:154), adalah untuk menentukan apakah variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) memberikan kontribusi dalam model regresi. Uji statistik nonparametik Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk menguji normalitas residual. Sebuah penelitian dianggap berdistribusi normal jika nilai signifikannya lebih besar dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$).

3.5.4 Uji Linieritas

Uji linierritas, menurut Ghozali (2016:159), berfungsi untuk mengukur kebenaran spesifikasi model yang dipakai. Uji linieritas akan menentukan apakah model empiris harus linier, kuadrat, atau kubik. Jika $\text{sig linieritas} < 0,05$ dan nilai deviasi sig dari linieritas $> 0,05$, maka model dianggap memiliki syarat linieritas.

3.5.5 Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis ini bertujuan untuk memahami sejauh mana variabel independen memengaruhi variabel dependen. Regresi dimanfaatkan untuk menilai seberapa besar dampak variabel bebas pada variabel terikat serta meramalkan variabel terikat melalui variabel bebas. Regresi linier sederhana merupakan metode

analisis regresi yang diterapkan dalam penelitian ini. Persamaan regresi yang diterapkan dalam penelitian ini ialah regresi linier sederhana. Persamaan regresi linier sederhana dengan satu prediktor dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Sumber: Sugiyono (2016:188)

Keterangan :

Y = Variabel Dependen (Kinerja Pegawai)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Variabel Independen (Kepemimpinan)

3.5.6 Uji T

Untuk menentukan kontribusi masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel berikut, uji t digunakan. Tujuan dari tes ini adalah untuk mengevaluasi secara terpisah atau parsial pengaruh variabel bebas (gaya kepemimpinan) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Uji T dilakukan dengan SPSS 25. Dalam penelitian ini, hipotesis berikut digunakan:

H_0 : gaya kepemimpinan tidak mempengaruhi kinerja pegawai di kantor kecamatan Kota Agung Kabupaten Tanggamus

H_a : gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai di kantor kecamatan Kota Agung Kabupaten Tanggamus.

Dengan melihat nilai signifikansi hasil uji t. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi uji t $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti tidak ada efek antara variabel independen dan variabel dependen.
- b. Jika nilai signifikansi uji t $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2017. Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Arikunto, Suharsimi. 2019. Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Erawati, Irma, Muhammad Darwis, Muh Nasrullah, and Universitas Negeri Makassar, 'Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa', 3.1 (2017)
- Gandung, Muhammad, and Suwanto Suwanto. 2020. "Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Rasa Loka Jaya Di Jakarta Barat." JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia) 3(3): 236.
- Hasibuan, M. S. (2016). Manajemen sumber daya manusia, edisi revisi, Jakarta: PT. Bumi aksara.
- icha Annisa Putri, Andi Mulyadinata, Khairul Saleh. 2017. "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Tanjung Karang." Jurnal Manajemen Mandiri Saburai 01 (02): 33-42.
- Jaya, Nurjaya, Afiah Mukhtar, and A. Nur Achsanuddin UA. 2020. "Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai." BALANCA : Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam 2(1): 35–43.
- Kartono, Kartini. 2013. Pemimpin dan Kepemimpinan, Jakarta:PT. Rajawali Grafindo Persada.
- Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit.Kinerja Pegawai." BALANCA : Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam 2(1): 35–43.
- Kepemimpinan, Gaya, Motivasi Dan, and Lingkungan Kerja, 'E-Mail : Manalu.Herna@yahoo.Co.Id', V.1 (2021), 35–39
- Meilinda Safitri. 2016. "Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Peningkatan Produktifitas Karyawan Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai Badar Lampung." Ecombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis 1(1): 14-31.

- Mulyadi, D. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.
- Murtani, Riezka Rahwani Alim, and Mhd. Abrar Kasmin Hutagalung. 2019. "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja, Kinerja Dan Loyalitas Karyawan 212 Mart Kota Medan." *Jurnal FEB* 1(1): 113–25.
- P.sagian, Soudang, TeP.Siagian, Soudang, *Teori Dan Praktek Kepemimpinan* (Jakarta : Pt Bumi Aksara., 2003)Ori Dan Praktek Kepemimpinan (jakarta : pt bumi aksara., 2003)
- Rivai, Veithzal, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi* (jakarta:rajawali pers, 2014)
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2018. *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior* (Buku 1, Edisi Ke-12). Jakarta: Selemba Empat.