

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN TUNGKAL ILIR
KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana (S1)
pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari Jambi

Oleh:

Nama : Zamroni
Nim 1600861201031
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI
TAHUN 2023**

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

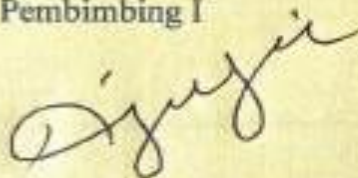
Dengan ini Komisi Pembimbing Skripsi menyatakan bahwa proposal skripsi sebagai berikut:

Nama : Zamroni
NIM : 1600861201031
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat

Telah memenuhi persyaratan dan layak untuk diujikan sesuai dengan prosedur yang berlaku pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

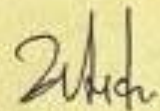
Jambi Maret 2023

Pembimbing I



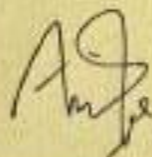
(Dr. H. Sayid Syekh, M. Si)

Pembimbing II



(Sakinah AS, SE, MM)

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



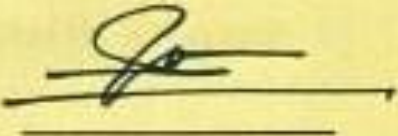
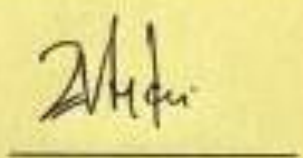
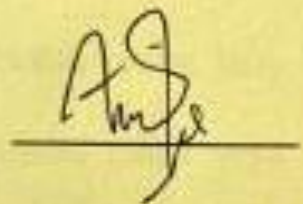
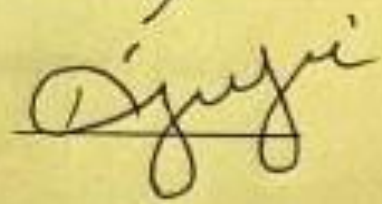
(Anisah, SE, MM)

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini diterima dan disetujui oleh panitia ujian Skripsi diangkat oleh Dekan Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Batanghari Jambi Pada:

Hari : Selasa
Tanggal : 20 Desember 2022
Jam : 10.00 – 12.00 WIB
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

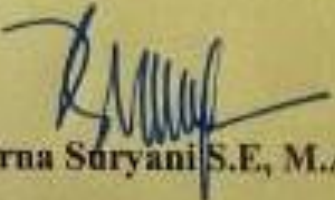
PANITIA PENGUJI

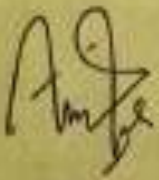
NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN
1. Dr. Said Al Maududi, SE., MM	Ketua	
2. Sakinah AS, SE, MM	Sekretaris	
3. Anisah, SE, MM	Penguji Utama	
4. Dr. H. Saiyid Syekh, M.Si	Anggota	

Disahkan Oleh

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari

Ketua Program
Studi Manajemen


Dr. Hj Arna Suryani S.E, M.Ak, Ak, CA, CMA


Anisah, SE, MM

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Zamroni
NIM : 1600861201031
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing I : Dr. H. Sayid Syekh, M. Si
Dosen Pembimbing II : Sakinah AS, SE, MM
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja
Pegawai Di Kantor Kecamatan Tungkal Ilir Kabupaten
Tanjung Jabung Barat

Menyatakan bahwa skripsi yang telah di buat ini berdasarkan penelitian, pemikiran dan pemaparan sendiri, bukan merupakan hasil buatan orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti skripsi ini buatan orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi akademik dari Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya buat ini adalah hasil karya sendiri.

Jambi, Maret 2023

Yang Membuat Pernyataan



Zamroni

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah wasyukurilah, penulis panjatkan Puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat”. Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari Kedua Orang tua yang tercinta Ayah (Alm) Adnan dan Ibu Makniyati yang selalu memberikan do’a, dukungan, motivasi serta kasih sayang yang tiada henti dan tak terbatas sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan baik, dan skripsi ini juga tak luput dari bantuan, dorongan, petunjuk, dan arahan dari berbagai pihak.

Untuk itu, penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Heri, MBA., selaku Pj. Rektor Universitas Batanghari
 2. Ibu Dr.Hj. Arna Suryani, SE, M.AK. AC selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari
 3. Ibu Anisah, SE, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen
 4. Bapak Dr. H. Saiyid Syeikh, SE, M.Si, selaku pembimbing I dan Ibu Sakinah AS, SE, MM selaku pembimbing II yang selalu bersedia memberikan waktu dan tenaganya dalam membimbing untuk menyelesaikan Skripsi ini
 5. Bapak dan Ibu dosen Program Studi Manajemen, seluruh staf dan karyawan Universitas Batanghari yang telah memberikan bantuan
 6. Bapak Ardian, S.Sos selaku Camat Kecamatan Tungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat dan Staff yang bersedia membantu memberikan data untuk penelitian
- Ucapan terimakasih penulis sampaikan juga kepada semua pihak yang telah memberikan bantuanya yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Semoga bantuan,

bimbingan, arahan, dan petunjuk Bapak dan ibu serta rekan-rekan berikan menjadi amal saleh dan mendapatkan balasan dari Allah SWT.

Dalam tulisan skripsi ini, penulis menyadari masih terdapat banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak. Akhir kata, penulis berharap Skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua. Aamiin.

Jambi, Agustus 2022
Penulis

Zamroni



ABSTRAK

Zamroni. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Skripsi., Program Studi Manajaemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari. Pembimbing (I) Dr. H. Saiyid Sheikh, SE, M.Si and (II) Sakinah AS, SE, MM

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan akan mempengaruhi penentuan tujuan organisasi, memotivasi perilaku dari pengikut untuk mencapai tujuan salah satunya di kecamatan Tungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Kurangnya koordinasi antar pemimpin dengan pegawainya dalam hal menjalankan tugas, kurangnya disiplin kerja para pegawai. Sehingga dari identifikasi masalah tersebut diharapkan penelitian ini bertujuan untuk: 1) Untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai di Kecamatan Tungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat; dan 2) Untuk mengetahui dan menganalisis besaran pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara seorang pemimpin dalam melakukan suatu tindakan yang diterapkan untuk mempengaruhi para pegawai demi tercapainya suatu lembaga atau organisasi. Tipe-tipe gaya kepemimpinan dan dimensi gaya kepemimpinan yaitu kemampuan mengambil keputusan, komunikasi. kinerja pegawai dipengaruhi oleh factor kemampuan, individual dan psikologis yang memiliki indikator sebagai tolak ukur penilaian dari kinerja yang telah dilakukan oleh pegawai.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian *expost-facto* dengan sampel penelitian adalah populasi itu sendiri yakni 48 orang pegawai di Kecamatan Tungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat, maka seluruh populasi dijadikan sampel atau dengan sensus. Data yang dikumpulkan berupa angket dengan menggunakan skala likert (*Likert's Summated Rentang*).

Hasil deskripsi variabel penelitian masing-masing variable baik variabel bebas maupun terikat dalam penelitian ini disajikan dalam table distribusi frekuensi dengan perhitungannya menggunakan rentang skala dengan varibel bebas dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X) dan variable terikat adalah kinerja pegawai (Y). variabel kinerja pegawai menunjukkan bahwa kinerja pegawai di kecamatan Tungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat termasuk dalam kategori baik Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Secara keseluruhan analisis deskriptif ditemukan bahwa gaya kepemimpinan di KecamatanTungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat memilki rentang skala dengan skor sebesar 1747 yang masuk dalam kategori **baik**. Demikian juga untuk variable kinerja pegawai di KecamatanTungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat memilki rentang skala dengan skor sebesar 1056; dan 2) terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di KecamatanTungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,231 > 1,678$ dan taraf signifikanya $0.002 < 0.05$. Maka dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

ABSTRACT

Zamroni. 2022. The influence of Leadership Style on Employee Performance at the Tungkal Ilir District Office, West Tanjung Jabung Regency. Skripsi, Management Study Program, Faculty of Economics, Batanghari University. Advisor (I) Dr. H. Saiyid Sheikh, SE, M.Si and (II) Sakinah AS, SE, MM

Keywords: Leadership Style, Employee Performance

The leadership style will affect the determination of organizational goals, motivate the behavior of followers to achieve goals, one of which is in the Tungkal Ilir sub-district, Tanjung Jabung Barat Regency. Lack of coordination between leaders and their employees in carrying out their duties, lack of work discipline for employees. So from the identification of the problem, it is hoped that this This study aims to: 1) To find out and analyze the leadership style and performance of employees in Tungkal Ilir District, Tanjung Jabung Barat Regency; and 2) To find out and analyze the magnitude of the influence of leadership style on employee performance in Tungkal Ilir District, Tanjung Jabung Barat Regency. Leadership style is a way of a leader in carrying out an action that is applied to influence employees for the achievement of an institution or organization. The types of leadership styles are, autocratic, democratic, freedom and authoritarian. While the dimensions of leadership style are the ability Employee performance is influenced by ability, individual and physical factors which have indicators as a benchmark for evaluating the performance that has been carried out by employees.

The research method used is a quantitative method with the type of ex-post-facto research. The research sample is the population itself, namely 48 employees in Tungkal Ilir District, Tanjung Jabung Barat Regency, then the entire population is used as a sample or by census. The data collected is in the form of a questionnaire using a Likert scale (Likert's Summated Range). To answer the research objectives, researchers used quantitative research methods with a descriptive approach and simple linear regression analysis.

The results of the description of the research variables of each variable, both independent and dependent variables in this study are presented in a frequency distribution table with calculations using a scale range with the independent variable in this study being leadership style (X) and the dependent variable being employee performance (Y). The results showed that: 1) Overall descriptive analysis found that the leadership style in Tungkal Ilir District, Tanjung Jabung Barat Regency has a scale range with a score of 1747 which is in the good category. Likewise, the employee performance variable in Tungkal Ilir District, Tanjung Jabung Barat Regency has good criteria, where the scale ranges with a score of 1056; and 2) there is a significant effect of leadership style on employee performance in Tungkal Ilir District, Tanjung Jabung Barat Regency with a value of $t_{count} > t_{table}$ or $3,231 > 1,678$ and a significance level of $0.002 < 0.05$. So it can be said that H_0 is rejected and H_a is accepted.

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
.....	
SURAT PERNYATAAN	iii
.....	
KATA PENGANTAR.....	iv
.....	
ABSTRAK	vi
.....	
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR BAGAN.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii

BAB I PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Penelitian	1
2. Identifikasi Masalah	12
3. Rumusan Masalah	13
4. Tujuan Penelitian	13
5. Manfaat Penelitian	14

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori.....	15
2.1.1 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.1.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.1.2 Peran dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
2.1.2 Konsep Gaya Kepemimpinan	19
2.1.2.1 Definisi Gaya Kepemimpinan.....	19
2.1.2.2 Tipe-Tipe Gaya Kepemimpinan.....	20
2.1.2.3 Dimensi Gaya Kepemimpinan	23
2.1.3 Konsep Kinerja Pegawai	25
2.1.3.1 Definisi Kinerja Pegawai	25
2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	26
2.1.3.3 Dimensi Kinerja Pegawai.....	27
2.2 Penelitian Terdahulu.....	29
2.3 Kerangka Pemikiran	31
2.4 Hipotesis	33

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian yang Digunakan	34
3.2 Jenis dan Sumber Data	34
3.3 Populasi dan Sampel	35
3.4 Skala Pengukuran.....	36
3.5 Metode Pengumpulan Data.....	37
3.6 Teknik Analisis Data.....	37

3.6.1 Uji Coba Instrumen	37
3.6.1.1 Uji Validitas	38
3.6.1.2 Uji Reliabilitas	38
3.6.2 Uji Analisis Deskriptif	38
3.6.3 Analisis Regresi Sederhana.....	41
3.6.4 Uji Hipotesis	42
3.6.4.1 Uji Parsial (t).....	42
3.6.4.2 Koefisien Determinasi.....	42
3.8 Operasional Variabel	43

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden	46
4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	47
4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pegawai.....	48
4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	49
4.2 Hasil Uji Kualitas Data	50
4.2.1 Hasil Uji Validitas.....	50
4.2.1.1 Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X).....	50
4.2.1.2 Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)	51
4.2.1 Hasil Uji Reliabilitas	52
4.3 Hasil Penelitian	53
4.3.1 Hasil Deskripsi Penelitian.....	53
4.3.1.1 Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan (X).....	54
4.3.1.2 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	57
4.3.2 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	59
4.4 Hasil Uji Hipotesis	60
4.4.1 Uji t	60
4.4.2 Koefisien Determinasi	61
4.5 Analisis Dan Pembahasan.....	62
4.5.1 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	62
4.5.1.1 Analisis Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan (X).....	62
4.5.1.4 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	65
4.5.2 Analisis Hipotesis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.....	69

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	71
5.2 Saran.....	71

DAFTAR PUSTAKA.....	74
---------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel	Keterangan	Halaman
1.	Jumlah Pegawai Di Kecamatan Tungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat Lima Tahun Terakhir	5
2.	Daftar Absensi Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tungkal Ilir Tahun 2017-2020 6	6
3.	Survey Awal Penelitian Gaya Kepemimpinan Pada Kantor Kecamatan Tungkal Ilir Selama Lima Tahun Terakhir	8
4.	Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tungkal Ilir Lima Tahun Terakhir.....	10
5.	Penelitian Terdahulu.....	30
6.	Jumlah Pegawai Kantor Kecamatan Tungkal Ilir Sebagai Populasi	35
7.	Kriteria Penilaian Deskriptif.....	40
8.	Rentang Pengklasifikasian Gaya Kepemimpinan (X)	40
9.	Rentang Pengklasifikasian Kinerja Pegawai (Y).....	41
10.	Operasional Variabel	43
11.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
12.	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia.....	47
13.	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pegawai	48
14.	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	49
15.	Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Gaya Kepemimpinan (X).....	51
16.	Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Pegawai (Y)	52
17.	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian.....	53
18.	Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan (X)	54
19.	Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	57
20.	Hasil Uji Regresi Linier Sederhana	59
21.	Hasil Uji t (Parsial)	61
22.	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	61

DAFTAR BAGAN

Bagan	Keterangan	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran.....	32



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Keterangan	Halaman
1.	Kuisisioner	76
2.	Realibility (X)	81
3.	Realibility (Y)	83
4.	Frequency Table (X)	84
5.	Frequency Table (Y)	87
6.	Regression	89



BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Penelitian

Indonesia memiliki wilayah yang luas dari sabang sampai merauke yang sering disebut sebagai nusantara. Untuk membangun wilayah Indonesia dibutuhkan seorang pemimpin yang memiliki sumber daya manusia yang mumpuni. Seperti kita ketahui bahwa Indonesia adalah suatu negara yang berbentuk republic dimana pemerintahannya dijalankan oleh seorang presiden. Wilayah Indonesia juga terdiri dari 34 provinsi dimana masing-masing provinsi dikepalai oleh seorang gubernur. Provinsi-provinsi tersebut memiliki beberapa bagian wilayah yang terdiri dari beberapa Kotamadya yang dipimpin oleh seorang Walikota dan beberapa Kabupaten yang dikepalai oleh seorang Bupati. Kabupaten atau Kotamadya terdiri dari beberapa wilayah kecamatan yang dipimpin oleh Camat. Wilayah kecamatan ini dibagi menjadi beberapa Kelurahan yang dikepalai oleh seorang Lurah dan desa yang dipimpin oleh Kepala Desa, dan terakhir dipecah lagi menjadi beberapa dusun.

Setiap wilayah provinsi atau daerah berhak untuk mengelola dan mengatur daerahnya. Oleh karena itu dibutuhkan sumber daya manusia yang handal dalam mengelola dan membangun daerahnya. Maju atau tidaknya suatu daerah tergantung dari kepemimpinan dari wilayah yang dipimpinnya. Setiap pimpinan dari suatu wilayah bertanggung jawab terhadap pimpinan yang berada di atasnya seperti lurah/kepala desa bertanggung jawab kepada camat, camat bertanggung jawab kepada bupati, bupati bertanggung jawab kepada gubernur, dan demikian seterusnya dalam menjalankan tugas mereka.

Lembaga pemerintah daerah memiliki kewenangan dan tanggungjawab dalam penyelenggaraan pemerintahan dengan adanya otonomi daerah sampai pada tingkat kelurahan. Kelurahan dalam menjalankan tugasnya bertanggung jawab kepada camat sebagai pimpinan, karena kelurahan bagian dari tugas yang harus diatur oleh tingkat kecamatan sebagaimana yang diatur dalam nomor 23 tahun 2014 pasal 225 ayat 1 tentang beberapa tugas pokok dan fungsi camat dan PP No.17 tahun 2018 tentang Kecamatan, bahwa camat atau sebutan lain adalah pemimpin dan coordinator penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kerjakcamatan yang dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh pelimpahan kewenangan pemerintahan dari bupati/walikota untuk menangani sebagian urusan bagian otonomi daerah, dan menyelenggarakan tugas umum pemerintahan. Pemimpin atau Camat ini diangkat dan dilantik secara langsung oleh bupati atau walikota. Oleh sebab itu, seorang camat bertanggung jawab langsung kepada Walikota atau Bupati.

Seiring kemajuan teknologi suatu lembaga pemerintahan dengan sistem manajemen yang amanah, profesional, *integrated* akan menjadikan lembaga pemerintahan tersebut lebih mudah dalam mencapai tujuan. Hal ini dikarenakan teknologi memudahkan suatu lembaga pemerintahan dalam menjalankan aktivitasnya. Tercapai atau tidaknya tujuan dari sebuah lembaga pemerintahan ditentukan oleh kepemimpinan yang menaunginya. Seorang pemimpin akan bertanggungjawab atas tercapainya tujuan atau kegagalan dalam mencapai tujuan dari pelaksanaan tugas yang dilakukan. Dalam melaksanakan aktivitas kegiatan, para pemimpin mempunyai berbagai gaya tersendiri dalam proses mempengaruhi dan mengarahkan pegawai sehingga bersedia bersama-sama mencapai tujuan.

Pada lembaga pemerintah tingkat kecamatan, seorang pemimpin pemerintahan tersebut dituntut harus mampu mengelola pelaksanaan pembangunan daerahnya, sehingga pembangunan tersebut dapat dinikmati dan dirasakan oleh rakyatnya. Seorang pimpinan harus dinamis dan kreatif menggerakkan para pegawainya secara berkesinambungan, supaya para pegawai mampu menjadi aparatur pemerintah yang efektif dan efisien dalam membangun daerahnya, karena kepemimpinan camat sangat menentukan berhasil atau tidaknya pembangunan di daerahnya. Dengan demikian, kepemimpinan sebagai penentu arah yang hendak ditempuh oleh lembaga pemerintahan tingkat kecamatan yang dipimpinnya untuk menuju tujuannya. Misalnya mengupayakan pemanfaatan dari segala sarana dan prasarana yang tersedia. Kepemimpinan sebagai perwakilan lembaga pemerintahan, artinya tidak ada lembaga pemerintahan yang mampu mencapai tujuannya tanpa memelihara hubungan yang baik dengan berbagai pihak baik dari dalam ataupun dari luar lembaga pemerintahan yang bersangkutan sendiri.

Kepemimpinan memiliki peran amat penting dalam menumbuhkan dan meningkatkan kinerja pegawai, karena kepemimpinan yang efektif akan memberikan suatu pengarahan terhadap usaha-usaha semua pegawai dalam mencapai tujuan-tujuan lembaga pemerintahan. Gaya kepemimpinan yang efektif dibutuhkan pemimpin untuk dapat meningkatkan kinerja semua pegawai dalam mencapai tujuan organisasi sebagai instansi pelayanan publik. Dengan demikian, gaya kepemimpinan yang efektif diimplementasikan dalam birokrasi lembaga pemerintahan adalah gaya kepemimpinan yang selalu berusaha menyesuaikan dengan situasi dan kondisi, serta bersifat fleksibel dalam beradaptasi dengan kematangan bawahan dalam lingkungannya. Menurut Hersey & Blanchard (Pasolong, 2013:34) mengatakan bahwa seseorang yang memiliki

gaya kepemimpinan yang mampu beradaptasi dalam perubahan apapun sebenarnya adalah pemimpin yang memiliki kompetensi tinggi, memiliki sikap dan etos kerja profesional dan antisipatif terhadap perubahan itu sendiri.

Gaya kepemimpinan seseorang akan mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya (Menurut Rivai, Darmasyah, Mansyur dan Ramly, 2014:14). Kepemimpinan di Kecamatan Tungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat dalam mengemban amanahnya sebagai seorang pemimpin diwilayahnya cukup kurang mendayagunakan sumber daya yang ada untuk saling bekerja sama dalam mencapai suatu tujuan lembaga pemerintahan di dalam naungannya. Hal itu terlihat jarang nya pemimpin memberikan peluang pada para pegawainya untuk mengambil inisiatif dalam mengelaborasi daya kreasinya untuk menghadapi suatu tantangan yang dihadapi oleh lembaga pemerintahan di dalam naungannya, sehingga akibat dari kepemimpinan yang seperti itu menyebabkan keyakinan dalam diri para pegawainya kehilangan motivasi dan menjadikan kinerjanya menjadi kurang baik.

Gaya kepemimpinan seseorang dapat mempengaruhi kinerja para pegawainya, dimana kepemimpinan dapat dilihat dari baik buruknya sesuai dengan kondisi yang ada di lapangan. Hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja para pegawainya supaya tercapai tujuan lembaga pemerintahan yang telah ditetapkan sebelumnya. Gaya kepemimpinan (*leadershipstyle*) dapat dikatakan sebagai cara dari seseorang pemimpin (*leader*) dalam memberikan arahan, dorongan dan mengatur seluruh elemen-elemen di dalam suatu lembaga tersebut guna mencapai tujuan yang diinginkan, sehingga dapat menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja para pegawai berarti hasil

kerja para pegawai tersebut telah tercapai dalam mewujudkan tujuan suatu lembaga yang menaunginya.

Kepemimpinan yang ada di Kantor Kecamatan Tungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat dipimpin oleh seorang Camat yang membawahi 48 orang pegawai, sebagaimana dapat terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1
Jumlah Pegawai di Kantor Kecamatan Tungkal Ilir
Kabupaten Tanjung Jabung Barat Lima Tahun Terakhir

No	Tahun	Status		Jumlah	Persentase
		PNS	NON PNS		
1	2017	15	13	28	-
2	2018	16	17	33	17,86
3	2019	18	20	38	15,15
4	2020	19	23	42	10,53
5	2021	21	27	48	14,29

Sumber: Kantor Kecamatan Tungkal Ilir 2021

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah pegawai kantor Kecamatan Tungkal Ilir selama lima tahun terakhir dimulai dari tahun 2017 sampai dengan 2021 berjumlah 48 orang. Seperti terlihat pada tabel bahwa pada tahun 2017 jumlah pegawainya sebanyak 28 orang yang terdiri dari 15 orang PNS dan 13 orang Non PNS. Tahun 2018 jumlah pegawai meningkat menjadi 33 orang dengan persentasi 17,86% yang terdiri dari 16 orang PNS dan 17 orang Non CPNS. Pada tahun 2019 jumlah pegawai mengalami peningkatan kembali menjadi 38 orang dengan persentasi 15,15% yang terdiri dari 18 orang berstatus PNS dan 20 orang berstatus Non PNS. Tahun 2020 yang mengalami jumlah peningkatan pegawai menjadi 42 orang dengan persentasi 10,53% yang terdiri dari 19 orang berstatus PNS dan 23 orang berstatus Non CPNS. Demikian juga tahun 2021 dengan jumlah pegawai 48 orang dengan persentasi 14,29% yang terdiri dari 21 orang PNS dan 27 orang Non PNS.

Pada kenyataannya dari 48 pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Tungkal Ilir membutuhkan sosok kepemimpinan yang baik, agar dapat menciptakan dan memberikan pelayanan yang maksimal pada masyarakat yang berada di wilayah tersebut, akan tetapi apabila ditinjau dari efektivitas tingkat masuk kerja selama kurun waktu lima tahun terakhir pada Kantor Kecamatan Tungkal Ilir ini memang masih kurang baik sebagaimana tertera pada tabel absensi berikut:

Tabel 2
Daftar Absensi Pegawai pada Kantor Kecamatan
Tungkal Ilir Tahun 2017- 2020

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Tingkat Absensi				Total Hari Kerja	Jumlah Kehadiran	Persentasi
			S	I	C	A			
1	2017	28	55	16	34	56	291	130	44,67
2	2018	33	48	19	36	42	296	151	51,01
3	2019	38	60	24	58	38	287	107	37,28
4	2020	42	58	18	62	49	297	110	37,04
5	2021	48	25	38	53	58	299	125	41,81

Sumber: Kantor Kecamatan Tungkal Ilir 2021

Tabel 1 di atas menerangkan bahwa efektivitas tingkat masuk kerja para pegawai Kecamatan Tungkal Ilir masih kurang baik seperti yang terjadi pada tahun 2017 sebesar 44,67% dengan jumlah kehadiran 130 dari total hari kerja selama 291 hari. Lalu, naik pada tahun 2018 sebesar 51,01% dengan jumlah kehadiran 151 dari total hari kerja selama 296 hari dan turun kembali pada tahun 2019 sebesar 37,28% dengan jumlah kehadiran 107 dari total hari kerja selama 287 hari. Kembali turun lagi sedikit sebesar 37,04% pada Tahun 2020 dengan jumlah kehadiran 110 dari total hari kerja selama 297. Naik kembali pada tahun 2021 sebesar 41,81% dengan jumlah kehadiran 125 dari total hari kerja selama 299. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat efektivitas masuk kerja ini masih kurang baik sehingga diperlukan suatu tindakan dari Camat yang dapat mengurangi atau menghilangkan tingkat ketidak masukan kerja yang dilakukan para pegawainya.

Seorang pemimpin harus bisa meningkatkan kinerja para pegawainya. Hal ini dikarenakan supaya dapat mencapai tujuan dari kecamatan itu sendiri yang harus didukung juga oleh para pegawainya dengan menunjukkan kinerja yang baik dan loyalitas pada Kecamatan sebagai lembaga pemerintahan yang menaunginya. Untuk itu, pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan tersendiri agar para pegawai bisa melakukan kinerja yang baik. Pemimpin akan menunjukkan gaya kepemimpinannya dalam situasi dan kondisi tertentu yang ditunjukkan dengan ucapan, sikap bahkan tingkah lakunya mampu mempengaruhi orang lain. Pemimpin yang baik akan mampu dalam menyampaikan optimisme dan pengetahuan yang dimilikinya agar para pegawainya dapat melaksanakan pekerjaan secara baik. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama. Dengan kata lain gaya kepemimpinan sebagai acuan dalam proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi atau perusahaan. Adapun hasil survey awal untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh camat di Kecamatan Tungkal Ilir melalui penyebaran angket dapat disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3
Survey awal Penelitian Gaya Kepemimpinan Pada Kantor Kecamatan Tungkal Ilir Selama Lima Tahun Terakhir

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				Jlh
		Ya	%	Tidak	%	
1	Pemimpin tanggap menghadapi perubahan yang terjadi selama lima tahun terakhir	4	33,33	8	66,67	12
2	Pemimpin mampu menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi selama lima tahun terakhir	5	41,67	7	58,33	12
3	Pimpinan mampu mendorong pegawai bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya selama lima tahun terakhir	6	50	6	50	12
4	Pemimpin selalu mengawasi dan membimbing pegawai dalam bekerja selama lima tahun terakhir	7	58,33	5	41,67	12

Rata-rata	5,5	45,83	6,5	54,17	12
------------------	------------	--------------	------------	--------------	-----------

Sumber : Data Diolah tahun 2021

Survey awal yang dilakukan sebagai awal pengamatan tentang gaya kepemimpinan yang terjadi selama lima tahun terakhir pada kantor Kecamatan Tungkal Ilir dengan 12 orang responden yang menjawab ya tentang gaya kepemimpinan sebesar 45,83% dan sisanya sebesar 54,17% responden menjawab tidak. Hal ini menunjukkan bahwa persentase mengenai gaya kepemimpinan yang setuju melakukan tindakan yang diajukan pada pernyataan sebagai survey awal lebih kecil dibandingkan yang menjawab tidak. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat diindikasikan bahwa gaya kepemimpinan pada Kantor Kecamatan Tungkal Ilir dinyatakan Kurang Baik.

Kantor Kecamatan Tungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat setiap pimpinannya memiliki sifat dan cara memimpin yang berbeda. Pada kurun waktu 10 tahun atau dua periode kepemimpinan, Kecamatan Tungkal Ilir di pimpin oleh dua orang pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda. Pada tahun 2011 sampai dengan 2015 Kecamatan Tungkal Ilir di pimpin oleh pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan demokratis yaitu pemimpin yang selalu berdiskusi dengan anak buahnya sebelum mengambil keputusan dan gaya kepemimpinan visioner yaitu mampu memberikan ide dan rencana yang dapat dimanfaatkan untuk masa depan perusahaan. Sedangkan pada tahun 2016 sampai dengan sekarang Kantor kecamatan Tungkal Ilir di pimpin oleh pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan otokratis yaitu pemimpin yang memiliki kuasa penuh di dalam memimpin. Pemimpin otokratis akan mengambil keputusan secara mutlak tanpa meminta masukan dari bawahan.

Agar tujuan organisasi bisa tercapai, seorang pemimpin akan memperlihatkan sesuatu contoh yang baik agar sikap dan tindakannya mendapatkan pandangan yang nantinya akan menjadi sorotan untuk pegawainya. Kepemimpinannya lewat perkataan,

sikap serta tingkah lakunya yang dirasa oleh dirinya sendiri maupun orang lain. Gaya kepemimpinan yang tepat akan meumbuhkan para pegawainya untuk berkinerja baik. Kinerja pegawai dapat ditunjukkan dengan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara ,2011:44).

Pada dasarnya para pegawai dalam menunjukkan kinerjanya Data yang telah diperoleh pada kantor Kecamatan Tungkal Ilir dari bagian pengelola seluruh pegawai dalam lembaga pemeadalah dengan mencapai apa yang menjadi Standar Kinerja Pegawai (SKP). Penilaian persentase kinerja pegawai dengan cara penilaian hasil realisasi dari target yang telah ditentukan. Lebih jelasnya ditunjukkan data di bawah ini:

Tabel 4
Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tungkal Ilir
Tahun 2017-2021

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama (IKU)	Persentasi Kinerja dari penilaian pimpinan atas penyelesaian aktivitas kerja	
		Target (%)	Realisasi (%)
Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik	Indeks Kepuasan Masyarakat (IMK)	100	88.78
Meningkatnya sarana prasarana yang memadai	Persentase sarana dan prasarana yang layak fungsi	100	85.76
Meningkatnya Kemandirian Masyarakat Desa	Jumlah Desa Mandiri	100	79.98
Tersusunnya laporan kinerja dan keuangan yang benar dan tepat waktu	Persentase jumlah dokumen perencanaan, laporan keuangan dan kinerja SKPD yang benar dan tepat waktu	100	78.67
Meningkatnya Operasional dan Fasilitas pelayanan kecamatan	Persentase pelayanan yang telah diterbitkan sesuai dengan SOP	100	88.78

Sumber: Data diolah 2021

Dari tabel di atas terlihatlah bahwa realisasi dari kinerja pegawai belum semuanya terealisasi selama lima tahun terakhir dari sasaran strategis yang ingin dicapai oleh Kecamatan Tungkal Ilir seperti meningkatkan kualitas pelayanan publik yang hanya terealisasi sebesar 88.78%; meningkatnya sarana prasarana yang memadai yang hanya terealisasi sebesar 85.76%; meningkatnya kemandirian masyarakat desa yang terealisasi sebesar 79.98%; tersusunnya laporan kinerja dan keuangan yang benar dan tepat waktu yang terealisasi sebesar 78.67%; dan meningkatnya operasional dan fasilitas pelayanan kecamatan yang terealisasi sebesar 88.78%.

Belum terealisasinya sasaran strategis untuk mencapai kinerja dikarenakan kurangnya pengaruh pemimpin dalam mempengaruhi para pegawainya untuk dapat berkinerja dengan baik, serta masih terdapatnya permasalahan dengan gaya kepemimpinan yang ditemukan pada kantor Kecamatan Tungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung diantaranya camat sebagai pemimpin lembaga pemerintahan di wilayahnya kurang berkoordinasi dengan para pegawai dalam hal menjalankan tugas atau wewenang yang telah diberikan. Sebagai contoh apabila camat melaksanakan tugas keluar kota atau menghadiri kegiatan di luar kantor, camat kurang memberikan arahan kepada para pegawainya tentang tugas atau ada pertemuan dengan masyarakat dalam suatu urusan sehingga mengakibatkan masyarakat yang datang untuk menemui camat merasa kecewa dikarenakan camat tidak berada ditempat dan para pegawainya kurang tahu akan hal tersebut. Selain itu permasalahan lain yang ditemukan diantaranya kurangnya disiplin kerja para pegawai, kurangnya motivasi diri untuk berprestasi dan kurangnya komunikasi pimpinan terhadap para pegawai, serta kurang efektif dan efisien dalam mengerahkan dan mengaktifkan para pegawainya dalam memberdayakan masyarakat untuk ikut serta berpartisipasi dalam pelaksanaan pembangunan

dikecamatan sehingga tidak terjadi umpan balik (*feedback*) dari manfaat adanya pembangunan di wilayah tersebut.

Berdasarkan pemaparan permasalahan yang terjadi pada kantor Kecamatan Tungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat, penulis merasa tertarik untuk meneliti tentang gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai. Karena berlandaskan teori, ketika seorang pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang dapat beradaptasi dengan kondisi dan situasi yang terjadi di lapangan akan diikuti dengan kinerja pegawai yang baik pula. Namun dalam kenyataan tidak sesuai dengan teori yang dipaparkan sehingga terjadi ketimpangan antara teori dengan kenyataan yang terjadi. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk menelitinya dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Tungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat”**.

2. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, terdapat beberapa masalah yang menarik untuk dijadikan penelitian. Adapun permasalahan-permasalahan yang ditemui di lapangan dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kurang koordinasi antara pemimpin dengan para pegawainya dalam hal menjalankan tugas atau wewenang yang telah diberikan. Hal ini bisa dilihat dari laporan keluhan masyarakat atas pelayanan yang kurang memperhatikan kebutuhan masyarakat.
2. Kurangnya disiplin kerja para pegawai, kurangnya motivasi diri untuk berprestasi dan kurangnya komunikasi pimpinan terhadap para pegawai, serta kurang efektif dan efisien dalam mengerahkan dan mengaktifkan para pegawainya dalam memberdayakan masyarakat.

3. Masih banyak para pegawai yang terlambat datang karena berbagai alasan seharusnya para pegawai datang tepat waktu sesuai jam kerja masuk pada pukul 08.00, sedangkan para pegawai datang ke kantor Kecamatan Tungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat lebih dari pukul 08.00. Hal tersebut diketahui dari rekapitulasi kehadiran awal setiap bulanya.

1. Rumusan Masalah

Dari identifikasi permasalahan tersebut dapat ditarik suatu permasalahan secara khusus yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan juga kinerja pegawai. Adapun rumusan masalah yang dapat diuraikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai di Kecamatan Tungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat?

1. Tujuan Penelitian

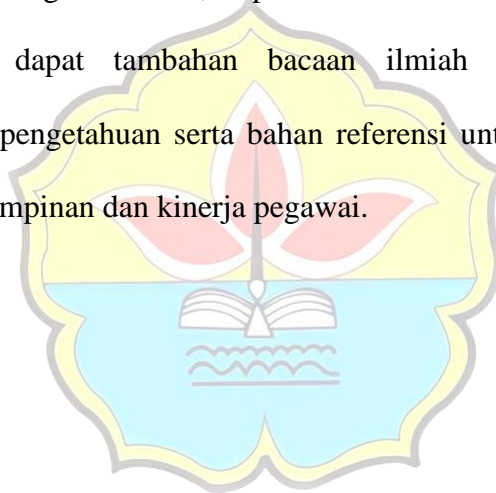
Tujuan dari dilakukannya penelitian ini didasari dari rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai di Kecamatan Tungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat
2. Untuk mengetahui dan menganalisis besaran pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat

1. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat diantaranya sebagai berikut:

1. Bagi Lembaga Pemerintahan Kecamatan, penelitian ini diharapkan sebagai bahan perbandingan dalam penerapan gaya kepemimpinan yang akan dijalankan pada pegawai guna dapat meningkatkan kinerjanya.
2. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru bagi peneliti untuk mengembangkan teori-teori akademis dalam rangka memberikan kontribusi pemikiran dari segi efek keilmuan dan secara akademik dalam pengembangan konsep-konsep serta teori-teori manajemen serta dapat dijadikan gambaran oleh peneliti untuk dapat melaksanakan gaya kepemimpinan yang baik untuk dijalankan ketika menjadi seorang pemimpin.
3. Bagi Universitas Batanghari Jambi, dapat memberikan sumbangan pemikiran dan pengetahuan serta dapat tambahan bacaan ilmiah keustakaan dalam hal meningkatkan ilmu pengetahuan serta bahan referensi untuk penelitian selanjutnya tentang gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

1. Landasan Teori

1. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kata manajemen dalam bahasa Inggris berasal dari kata *to manage* artinya mengelola, membimbing, dan mengawasi. Kata manajemen menurut Samson dan Daft (2012:10) adalah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengendalikan sumber daya organisasi. Lebih lanjut Merchant dan Stede (2012:6) menyatakan bahwa manajemen adalah semua yang berhubungan dengan proses pengorganisasian sumber daya manusia dan lainnya untuk mengarahkan kegiatan dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, sehingga peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya (Badriah, 2015:15). Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai penggerak utama dalam melaksanakan seluruh proses kegiatan atau aktivitas dari suatu lembaga/organisasi sehingga harus dikelola dengan baik melalui suatu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai (Mangkunegara, 2013:2). Lebih lanjut Hasibuan (2017:10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang

mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli manajemen, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan dalam mengatur kaitan antara sumber daya manusia dengan sumber lainnya dalam menjalankan suatu aktivitas demi tercapainya tujuan dari suatu lembaga atau organisasi.

2. Peranan dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam manajemen keuangan terdapat beberapa peranan untuk mewujudkan suatu tujuan seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017:14) diantaranya: 1) Menetapkan jumlah kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, dan job evaluation*; 2) Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan *asas the right man in the right job*; 3) Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan promosi, dan pemberhentian; 4) Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang; 5) Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya; 6) Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis; 7) Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh; 8) Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan; 9) Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal dan yang terakhir 10) Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

Adapun fungsi dari manajemen sumber daya manusia yaitu ada dua fungsi diantaranya fungsi manajerial dan operasional. Sebagaimana yang dikemukakan oleh

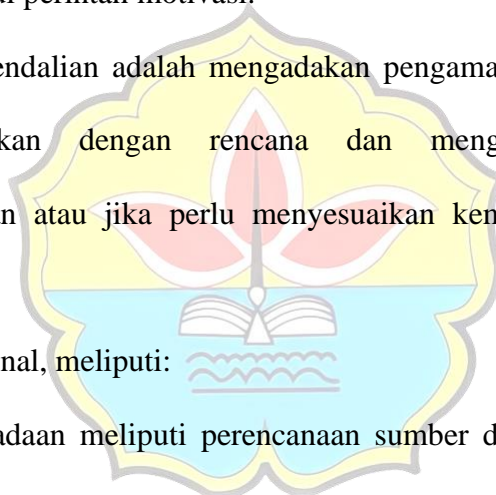
Sunyoto (2013:5) bahwa terdapat dua fungsi manajemen sumberdaya manusia yakni penjelasannya seabgai berikut:

1. Fungsi Manajerial, meliputi:

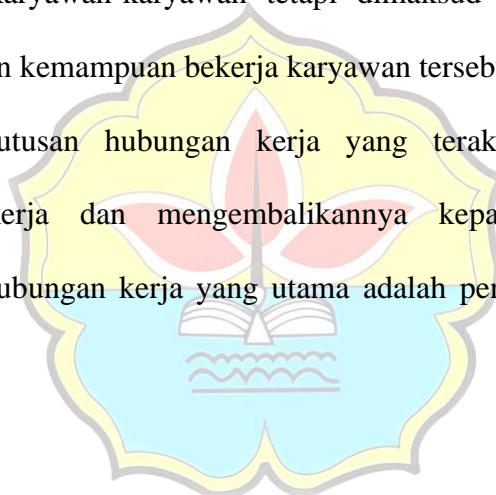
1. Fungsi perencanaan meliputi penentuan program sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.
2. Fungsi pengorganisasian adalah membentuk organisasi dengan merancang susunan dan berbagai hubungan antara jabatan, personalia dan faktor-faktor fisik.
3. Fungsi pengarahan adalah mengusahakan agar karyawan mau bekerja secara efektif melalui perintah motivasi.
4. Fungsi pengendalian adalah mengadakan pengamatan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana dan mengoreksinya jika terjadi penyimpangan atau jika perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.

5. Fungsi Operasional, meliputi:

1. Fungsi pengadaan meliputi perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi, penempatan dan orientasi karyawan, perencanaan mutu dan jumlah karyawan. Sedangkan perekrutan, seleksi dan penempatan berkaitan dengan penarikan, pemilihan, penyusunan dan evaluasi formulir lamaran kerja, tes psikologi dan wawancara.
2. Fungsi pengembangan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan baik. Kegiatan ini menjadi semakin penting dengan berkembangnya dan semakin kompleksnya tugas-tugas manajer.



3. Fungsi kompensasi dapat diartikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Pemberian kompensasi merupakan tugas yang paling kompleks dan juga merupakan salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan maupun organisasi.
4. Fungsi pengintegrasian karyawan ini meliputi usaha-usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu karyawan, organisasi dan masyarakat. Usaha itu kita perlu memahami sikap dan perasaan karyawan untuk dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan.
5. Fungsi pemeliharaan tidak hanya mengenai usaha untuk mencegah kehilangan karyawan-karyawan tetapi dimaksud untuk memelihara sikap kerjasama dan kemampuan bekerja karyawan tersebut.
6. Fungsi pemutusan hubungan kerja yang terakhir adalah memutuskan hubungan kerja dan mengembalikannya kepada masyarakat, proses pemutusan hubungan kerja yang utama adalah pensiun, pemberhentian dan pemecatan.



1. Konsep Gaya Kepemimpinan

1. Definisi Gaya Kepemimpinan

Pada lembaga pemerintah seorang pemimpin harus mempunyai gaya kepemimpinan (*leadership style*) untuk mempengaruhi para pegawainya dalam meningkatkan kinerja pegawai, sehingga tujuan dari lembaga tersebut dapat tercapai. Akan tetapi pemimpin harus dapat memilih gaya kepemimpinan yang tepat untuk diterapkan dari berbagai situasi dan kondisi yang ada. Apabila gaya kepemimpinan yang dipilih dengan tepat diterapkan, maka akan dapat mempermudah dalam mencapai suatu

tujuan lembaga tersebut. Sebaliknya apabila gaya kepemimpinan yang dipilih tidak tepat untuk diterapkan maka untuk dapat mencapai tujuan lembaga tersebut akan mengalami hambatan atau kesulitan.

Menurut Yukl (dalam Suwuh (2015:612) *defined leadership as the process of influence on the subordinate, in which the subordinate is inspired to achieve the target, the group maintains cooperation, and the established mission is accomplished, with support from external groups obtained.* Artinya kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi bawahan, di mana bawahan diarahkan untuk mencapai target, memelihara kerja sama kelompok, dan misi yang ditetapkan tercapai, dengan dukungan dari kelompok eksternal yang diperoleh.

Lebih lanjut Zainal et al. (2017:42) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk memberikan pengaruh pegawainya agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan pola perilaku dan strategi yang diterapkan oleh seorang pemimpin. Lain halnya dengan gaya kepemimpinan yang didefinisikan oleh Busro (2018:226) yaitu suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu memengaruhi para pengikut agar dengan sukrela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa bahwa dirinya ditekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal (Hasibuan, 2017:170). Para pakar menilai bahwa gaya kepemimpinan setiap orang memiliki perbedaan. Adapun gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin

bertindak dan atau bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu (Edison, 2016:23).

Beberapa definisi tentang gaya kepemimpinan di atas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara seorang pemimpin dalam melakukan suatu tindakan yang diterapkan untuk mempengaruhi para pegawainya demi tercapainya tujuan suatu lembaga atau organisasi.

2. Tipe-Tipe Gaya Kepemimpinan

Seorang pemimpin tentunya memiliki tipe gaya dalam memimpin. Menurut Mulyadi (2015:150) terdapat tiga tipe gaya kepemimpinan diantaranya yaitu:

2. Gaya kepemimpinan Otokratis, dimana dalam tipe kepemimpinan ini pimpinan sebagai penentu kebijakan dalam semua kegiatan, pegawai berperan sebagai pelaksana kegiatan dengan arahan dari pimpinan sehingga peran anggota organisasi menjadi pasif.
3. Gaya kepemimpinan demokratis, dimana tipe kepemimpinan ini mengutamakan pengambilan kebijakan dengan diskusi kelompok, pemimpin menghargai pendapat setiap anggota organisasi dan memberikan alternatif prosedur jika terjadi hambatan dalam pelaksanaan kebijakan.
4. Gaya kepemimpinan kebebasan (*laissez faire*), dimana tipe kepemimpinan ini pemimpin memberikan kebebasan penuh pada para pegawai dengan partisipasi yang sangat minim dari pimpinan, sehingga pimpinan hanya menempatkan dirinya sebagai pengawas tanpa banyak mengatur suatu kebijakan.

Lain halnya tipe gaya kepemimpinan yang dikemukakan Terry (dalam Suwatno dan Priansa, 2016:156) menurutnya ada 6 tipe gaya kepemimpinan, berikut penjelasannya:

1. Kepemimpinan pribadi (*personal leadership*), dimana tipe gaya kepemimpinan ini pemimpin mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga timbul hubungan pribadi yang intim.
2. Kepemimpinan non-pribadi (*non-personal leadership*), dimana tipe gaya kepemimpinan ini pimpinan tidak mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga antara atasan dan bawahan tidak timbul kontak pribadi. Hubungan antara pimpinan dengan bawahannya melalui perencanaan dan instruksi-instruksi tertulis.
3. Kepemimpinan otoriter (*authoritarian leadership*), dimana tipe gaya kepemimpinan ini pimpinan memperlakukan bawahannya secara sewenang-wenang, karena menganggap diri orang paling berkuasa, bawahannya digerakan dengan jalan paksa, sehingga para pekerja dalam melakukan pekerjaannya bukan karena ikhlas melakukan pekerjaannya, melainkan karena takut.
4. Kepemimpinan kebapakan (*paternal leadership*), dimana tipe kepemimpinan ini pimpinan memperlakukan bawahannya seperti anak sendiri, sehingga para bawahannya tidak berani mengambil keputusan, segala sesuatu yang pelik diserahkan kepada pimpinan untuk menyelesaikannya.
5. Kepemimpinan demokratis (*democratic leadership*), tipe gaya kepemimpinan ini pimpinan selalu mengadakan musyawarah dengan para bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaannya yang sukar, sehingga para

bawahannya merasa dihargai pikiran-pikirannya dan pendapat-pendapatnya serta mempunyai pengalaman yang baik di dalam menghadapi segala persoalan yang rumit.

6. Kepemimpinan bakat (*indigenous leadership*), dimana tipe kepemimpinan ini pimpinan dapat menggerakkan bawahannya karena mempunyai bakat untuk itu, sehingga para bawahannya senang mengikutinya, jadi tipe ini lahir karena pembawannya sejak lahir seolah-olah ditakdirkan untuk memimpin dan diikuti oleh orang lain.

1. Dimensi Gaya Kepemimpinan

Untuk mengukur gaya kepemimpinan seorang pemimpin diperlukan indikator sebagai acuan penilaian. Seperti yang dikemukakan oleh Kartono (dalam Paramita, 2017:13) gaya kepemimpinan memiliki indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan Mengambil, merupakan suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
2. Kemampuan Memotivasi, merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka

pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan Komunikasi, merupakan kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.
4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan merupakan pemimpin yang harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau jabatan secara efektif dan pada tempatnya.
5. Tanggung Jawab merupakan pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.
6. Kemampuan Mengendalikan Emosional merupakan hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

Lebih lanjut indicator gaya kepemimpinan yang dikemukakan Busro (2018:251) antara lain: 1) Struktur prakarsa, terdiri dari beberapa indikator yakni menyusun bagian kerja, hubungan kerja, dan tujuan. 2) Pertimbangan, terdiri dari beberapa indikator yaitu kepercayaan, pengambilan gagasan, dan tingkat kepedulian. Sedangkan indicator gaya kepemimpinan yang dikemukakan Edison (2016) adalah sebagai berikut:

1. Memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasi dengan baik, dimana pemimpin memiliki strategi yang jelas dan realistis serta anggota percaya terhadap pemimpin dalam melakukan perubahan ke arah yang lebih baik;
2. Kepedulian kepada anggota dan lingkungan, dimana pemimpin memberikan perhatian dan memotivasi kerja pada anggota dan memperhatikan lingkungan dan kenyamanan dalam bekerja;
3. Merangsang anggota dimana pemimpin membekali diri dengan pengetahuan dan keahlian dalam usaha meningkatkan kompetensi agar merangsang anggota untuk mengasah kemampuan diri;
4. Menjaga kekompakan tim, dimana pemimpin mengajak anggota untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis; dan
5. Menghargai perbedaan dan keyakinan, dimana pemimpin memiliki sikap untuk menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan yang lebih baik.

1. Konsep Kinerja Pegawai

1. Definisi Kinerja Pegawai

Kinerja atau *performance* secara harfiah dapat diartikan sebagai suatu hasil dari melakukan suatu pekerjaan. Sehingga kinerja dapat diartikan sebagai hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016:44). Lebih lanjut Ricardianto (2018:34) mendefinisikan kinerja atau *performance* sebagai gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi organisasi yang dituangkan dalam suatu peraturan tertulis.

Senada dengan pendapat di atas, Sutrisno (2016:172) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja pegawai dilihat dari berbagai aspek seperti kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi melalui perencanaan strategi suatu organisasi, sebagaimana dalam tujuan yang diinginkan oleh suatu organisasi. Kinerja merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya (Bangun, 2012:229)

Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi (Torang, 2014:74). Sedangkan Fahmi (2017:188) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Jadi, dari beberapa definisi kinerja yang diungkapkan di atas dapat dimaknai bahwa kinerja pegawai adalah suatu hasil usaha dari proses pekerjaan yang telah ditetapkan sebelumnya untuk mendapatkan hasil optimal sesuai dengan tujuan lembaga. Untuk mewujudkan kinerja pegawai yang optimal dan stabil bukanlah sesuatu yang kebetulan, akan tetapi sudah melalui tahapan dengan kinerja yang baik, dan usaha maksimal untuk menggapainya. Tanpa melalui kinerja yang baik, memungkinkan hasil yang dibanggakan menjadi semu.

2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja memiliki berbagai macam factor-faktor yang mempengaruhinya. Seperti yang diungkapkan Keith Davis dalam Mangkunegara (2013:13) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada dua, yaitu sebagai berikut

1. Faktor kemampuan (*Ability*) terdiri dari kemampuan, potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledgeskill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.
2. Faktor Motivasi (*Motivation*) sebagai sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (situation) di lingkungan organisasinya. Situasi kerja yang dimaksud mencakup Antara lain hubungan kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan, pola kerja dan kondisi kerja.

Pendapat lain menurut menurut Simamora (2014:20) kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor diantaranya yaitu:

1. Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi
2. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran, dan motivasi
3. Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, *job design* sendiri.

1. Dimensi Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai memiliki indikator sebagai tolak ukur penilaian dari kinerja yang telah dilakukan pegawai. Adapun indikator untuk mengukur kinerja pegawai menurut Yuhista dkk (2017:45) diantaranya 1) Kesetiaan Pegawai, dimana pegawai memiliki rasa bangga bekerja di perusahaan dan menjaga nama perusahaan; 2) Prestasi Kerja Pegawai, dimana pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan memenuhi

standar kerja; 3) Kedisiplinan pegawai, dimana pegawai melakukan standar operasional kerja dengan baik dan kehadiran masuk kerja dengan baik; 4) Kreativitas Kecepatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan; 5) Kerjasama dengan baik terhadap rekan kerja satu bagian maupun bagian lain; 6) Kecakapan, ketelitian, kecermatan dan pengetahuan pegawai; 7) Tanggung jawab dan hasil pekerjaan serta kebijaksanaan pegawai.

Pendapat lain tentang indicator untuk mengukur kinerja pegawai menurut Bangun (2012:231) yaitu sebagai berikut:

1. Jumlah Pekerjaan, dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan, sehingga menuntut pegawai harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan maupun kemampuan yang sesuai.
2. Kualitas Pekerjaan, dimensi ini untuk melihat setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh pegawai untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan.
3. Kemampuan Kerjasama, dimensi ini untuk melihat kinerja pegawai dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

Sedarmayanti (2014:198) mengungkapkan ada beberapa syarat indikator kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut:

1. Spesifikasi dan jelas, sehingga dapat dipahami dan tidak ada kemungkinan kesalahan interpretasi;
2. Dapat diukur secara obyektif, baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif, yaitu: dua atau lebih yang mengukur indikator kinerja mempunyai kesimpulan sama;

3. Relevan, harus melalui aspek obyektif yang relevan;
4. Dapat dicapai, penting dan harus berguna untuk menunjukkan keberhasilan input, output, hasil, manfaat, dan dampak atau pengaruh serta proses;
5. Harus fleksibel dan sensitif terhadap perubahan/penyesuaian, pelaksanaan dan hasil pelaksanaan kegiatan; dan
6. Efektif.

7. Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan acuan dalam melakukan analisis data, peneliti mengambil beberapa poin penting dari hasil penelitian sebelumnya yang dapat dijadikan dasar untuk pembandingan dalam penelitian ini. Adapun penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan ini adalah sebagai berikut:



Tabel 5
Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul	Hasil Temuan	Persamaan	Perbedaan

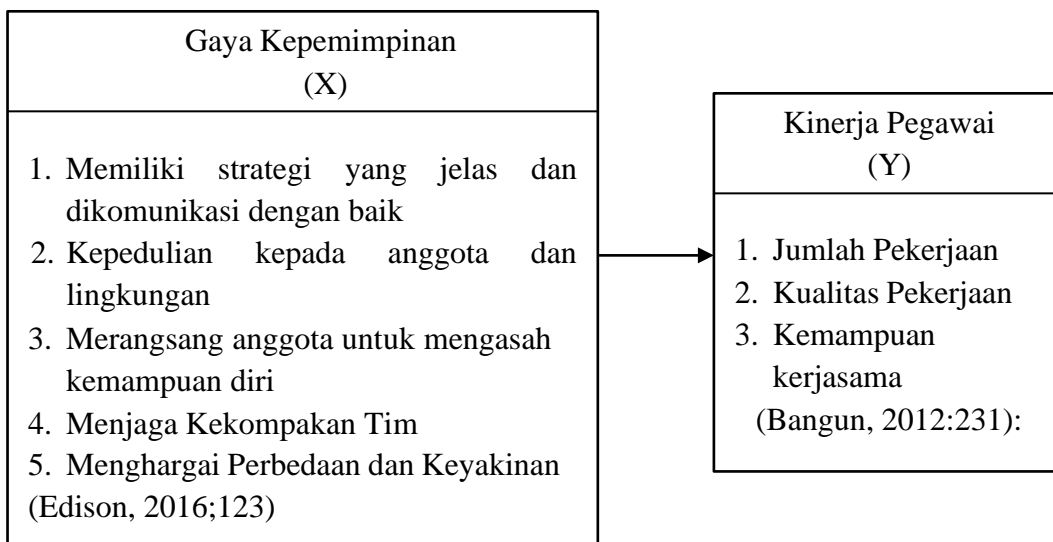
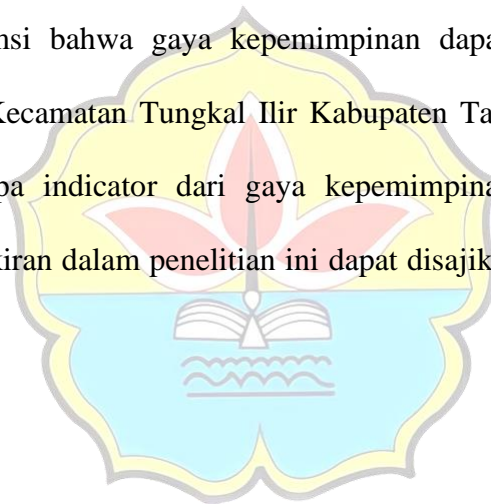
1.	Paramita (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur	kedua variabel gaya kepemimpinan (x) dan kinerja pegawai (y) mempunyai pengaruh, hal ini dibuktikan dengan $(0,624)^2 = 0,389376$ yang dibulatkan menjadi 0,389. Artinya variabel gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 38,9% sedangkan sisanya sebesar 61,1% dipengaruhi oleh variabel lain	Sama sama meneliti tentang gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai	Sampel dan Tempat penelitian dalam penelitian ini di Kecamatan Tungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Sedangkan penelitian terdahulu di Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur
2	Kadir (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Bungaya Kabupaten Gowa	Hasil penelitian menunjukkan Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dengan tingkat korelasi lemah namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai regresi yang menunjukkan angka positif sebesar 0,243 dan nilai signifikansi	Sama sama meneliti tentang gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai	Sampel dan Tempat penelitian dalam penelitian ini di Kecamatan Tungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Sedangkan penelitian terdahulu di Kantor Kecamatan Bungaya Kabupaten Gowa
3	Erwin (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Anggareja Kabupaten Enrekang	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Anggareja Kabupaten Enrekang, yaitu berada pada kategori sangat berpengaruh dengan nilai skor 3,31 dan nilai	Sama sama meneliti tentang gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai	Sampel dan Tempat penelitian dalam penelitian ini di Kecamatan Tungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Sedangkan penelitian terdahulu di Kantor Kecamatan

4	Firdaus (2019)	Pengaruh Kepemimpinan Camat Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Wara Utara Kota Palopo	kepemimpinan yang diukur dengan Kecerdasan (X1), Kedewasaan (X2), Motivasi Diri dan Dorongan Kemanusiaan (X3), dan Sikap Hubungan Kemanusiaan (X4) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki sumbangsih sebesar 0,508 atau 50,8%	Sama sama meneliti tentang gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai	Sampel dan Tempat penelitian dalam penelitian ini di Kecamatan Tungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Sedangkan penelitian terdahulu di Kantor Camat Wara Utara Kota Palopo
---	----------------	---	--	--	---

Sumber : Diolah penulis dari berbagai sumber

8. Kerangka Pemikiran

Peneliti berasumsi bahwa gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat yang diukur melalui beberapa indikator dari gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai. Berikut kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat disajikan pada gambar di bawah ini:



Gambar 1 **Kerangka Pemikiran**

Bagan di atas menjelaskan pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yang diukur melalui beberapa indikator dari masing-masing variabel. Gaya kepemimpinan bagian dari salah satu faktor dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, karena pada hakekatnya pemimpin sebagai tulang punggung pengembangan dan kemajuan dari suatu lembaga/organisasi untuk memberikan dorongan dan memengaruhi semangat kerja yang baik kepada para pegawai. Seorang pemimpin yang baik harus benar-benar memahami lingkungan sekitarnya, termasuk di dalamnya apa yang diperlukan oleh para pegawainya, agar mereka termotivasi untuk lebih giat bekerja menghasilkan karya. Gaya kepemimpinan memiliki hubungan dengan kinerja secara langsung. Gaya kepemimpinan juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang ada. Dengan demikian bisa terciptanya hubungan yang positif ataupun negative, tergantung dari bagaimana atau apa gaya kepemimpinan yang diterapkan sang pemimpin untuk memimpin para pegawainya dalam pencapaian tujuan lembaga/organisasi.

9. Hipotesis

Hipotesis dapat juga dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum terdapatnya jawaban yang empirik karena belum dilakukannya suatu penelitian. Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis, hasil penelitian terdahulu, dan rumusan masalah maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Ho : Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat dinilai baik
- Ha : Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat dinilai baik

2. Ho : Tidak Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor KecamatanTungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat
- Ha : Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

1. Metode Penelitian yang Digunakan

Dari permasalahan penelitian ini, maka metode penelitian yang digunakan peneliti adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian *expost-facto*. Jenis penelitian tersebut dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian menurut ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menyebabkan timbulnya kejadian tersebut (Sugiyono, 2019:154). Penelitian ini memakai logika dasar yang sama dengan penelitian eksperimen yakni jika x maka y, hanya saja dalam penelitian ini tidak ada manipulasi langsung terhadap variabel independent.

2. Jenis dan Sumber Data

Untuk mempermudah proses penelitian hendaknya terlebih dahulu memetakan jenis dan sumber data yang dibutuhkan dalam penelitian. Adapun Penentuan dan metode pengumpulan data dipengaruhi oleh jenis dan sumber data yang dibutuhkan. Berikut penjelasan dari jenis dan sumber data

1. Jenis data, penelitian ini menggunakan jenis data primer dan juga data sekunder.

Dimana jenis data primer merupakan data yang berhubungan dengan variabel gaya kepemimpinan (X) dan kinerja pegawai (Y). Sedangkan jenis data sekunder diperoleh dari monografi, dokumen, statistik, antara lain: a) tugas dan fungsi pemimpin dan para pegawainya di kantor Kecamatan Tungkal ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat; b) Komposisi dan jumlah para pegawaidi kantor Kecamatan Tungkal ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

2. Sumber data, penelitian ini menggunakan sumber data primer dan juga sumber data sekunder. Dimana sumber data primer diperoleh dari responden yang didapat melalui daftar pertanyaan (*questionnaire*) dan wawancara baik untuk variabel gaya kepemimpinan dan Kinerja Pegawai (Y). Sedangkan sumber data sekunder diperoleh dari kepustakaan dan dokumentasi resmi serta catatan-catatan berupa data angka, dan laporan-laporan yang berkaitan dengan penelitian ini.

1. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019:35). Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai di Kantor Kecamatan Tungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat yang berjumlah 48 orang pegawai. Berikut akan disajikan tabel tentang Jumlah Pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Tungkal Ilir:

Tabel 6
Jumlah Pegawai Kantor Kecamatan
Tungkal Ilir Sebagai Populasi

No	Status	Jumlah
1	PNS	21
2	NON PNS	27
Jumlah		48

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut (Sugiyono, 2019:36). Menurut Arikunto (2019:25) menyatakan bahwa untuk sampel penelitian yang populasinya kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua sehingga penelitian menjadi penelitian populasi, selanjutnya jika populasinya lebih dari 100 dapat

diambil 10%-16%, 25%-29%. Sampel dalam penelitian ini karena kurang dari 100, maka jumlah populasi dijadikan sampel adalah populasi itu sendiri yang berjumlah 48 orang pegawai, maka seluruh populasi dijadikan sampel atau dengan sensus

2. Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2019:77). Dalam penelitian ini menggunakan skala pengukuran yaitu skala Likert untuk mengisi angket, dengan menggunakan penskoran alternatif yaitu:

1. Jika jawaban sangat setuju/selalu/ sangat kuat : skor 5
2. Jika jawaban setuju/sering/Kuat : skor 4
3. Jika Jawaban kurang setuju/kadang/sedang : skor 3
4. Jika jawaban tidak setuju/ jarang/lemah : skor 2
5. Jika jawaban sangat tidak setuju/tidak pernah/lemah sekali : skor 1

1. Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini dikemukakan teknik pengumpulan data menggunakan angket. Adapun langkah-langkahnya adalah sebagai berikut :

1. Penyebaran angket. Setelah diketahui reliabilitasnya kemudian instrumen yang dianggap cermat, atau dapat mengukur apa yang hendak diukur disebarakan pada responden, caranya angket disebarakan pada tiap-tiap responden, dan pengisiannya diberikan waktu untuk membaca dan mengisinya.
2. Penarikan angket, dilakukan dengan cara mendatangi kembali setiap responden

1. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan alat bantu *SPSS for Windows versi 23.00* untuk menganalisis regresi linier sederhana (Gozali, 2015:78). Sebelum melakukan analisis regresi linier sederhana perlu dilakukan uji coba instrument melalui uji validitas dan reliabilitas. Setelah itu dilakukan uji analisis deskriptif, uji asumsi klasik dan untuk menguji hipotesis yang telah dibuat peneliti melakukan uji parsial dan koefisien determinasi.

1. Uji Coba Instrumen

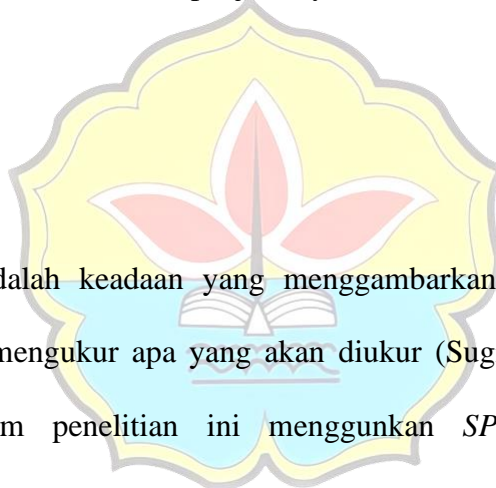
Setelah dilakukan penyebaran angket yang berkaitan dengan variabel gaya kepemimpinan (X) dan kinerja pegawai (Y), maka dilakukan uji coba instrument yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, berikut penjelasannya:

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah keadaan yang menggambarkan tingkat instrumen yang bersangkutan mampu mengukur apa yang akan diukur (Sugiyono, 2019:44). Analisis validitas angket dalam penelitian ini menggunakan *SPSS for Windows versi 23.00* (Santoso, 2016:58)

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2019:77). Analisis uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *SPSS for Windows versi 23.00* (Santoso, 2016:59)



Syarat minimum untuk memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas adalah $r_{hitung} > r_{tabel}$. Jadi bila harga instrumen tersebut $r_{hitung} > r_{tabel}$ instrumen dinyatakan valid dan reliabel (Sugiyono, 2019: 47).

2. Uji Analisis Deskriptif

Analisis ini bermaksud untuk menggambarkan karakteristik masing-masing variabel penelitian. Dengan cara menyajikan data ke dalam tabel distribusi frekuensi, menghitung nilai pemusatan (dalam hal nilai rata-rata, median, modus); dan nilai dispersi (standar deviasi dan koefisien variasi) serta menginterpretasikannya. Analisis ini tidak menghubungkan-hubungkan satu variabel dengan variabel lainnya dan tidak membandingkan satu variabel dengan variabel lainnya.

Kecenderungan dan variasi variabel gaya kepemimpinan dan kinerja pada pegawai Di Kantor Kecamatan Tungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat dapat ditentukan berdasarkan distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah skor variabel yang diteliti terdapat pada kategori rentang skala sangat buruk, buruk, sedang, baik dan sangat baik. Untuk mengetahui kriteria tersebut, maka terlebih dahulu dibuat klasifikasi yang mengacu pada ketentuan rentang skala dan rentang skala dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Rentang Skala (RS)} = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana :

n = jumlah sampel

m = nilai skor tertinggi

Perhitungan rentang skala sebagai berikut :

$$RS = \frac{48(5-1)}{5} = 38,4$$

Rentang skala skor terendah = $n \times$ skor terendah

$$= 48 \times 1$$

$$= 48$$

Rentang skala skor tertinggi = $n \times$ skor tertinggi

$$= 48 \times 5$$

$$= 240$$

Setelah diketahui intervalnya, maka penilaian dapat dikelompokkan sebagai berikut:

Tabel 7
Kriteria Penilaian Deskriptif

Interval Kelas	Kriteria Penilaian
48 - 85	Sangat Tidak Baik (STB)
86 - 123	Tidak Baik (TB)
124 - 162	Cukup Baik (CB)
163 - 201	Baik (B)
202 - 240	Sangat Baik (SB)

Untuk mengetahui rentang skala dari variable gaya kepemimpinan (X) dan variable kinerja pegawai (Y) dalam penelitian ini, dapat dilakukan perhitungan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan

1. Nilai tertinggi = $48 \times 5 \times 10 = 2400$

2. Nilai terendah = $48 \times 1 \times 10 = 480$

3. Jumlah = $\frac{2400 - 480}{5}$
= 384

Tabel 8
Rentang Pengklasifikasian Gaya Kepemimpinan

	Interval Kelas	Kriteria Penilaian
4. Kinerja Pegawai	480 – 863	Sangat Tidak Baik (STB)
	864 – 1247	Tidak Baik (TB)
	1248 – 1631	Cukup Baik (CB)
	1632 – 2015	Baik (B)
5. Nilai	2016 – 2400	Sangat Baik (SB)

Nilai tertinggi = $48 \times 5 \times 6 = 1440$

6. Nilai terendah = $48 \times 1 \times 6 = 288$

7. Jumlah = $\frac{1440 - 288}{5}$
= $230,4 = 230$

Tabel 9
Rentang Pengklasifikasian Kinerja Pegawai

	Interval Kelas	Kriteria Penilaian
1. Analisis	288 – 518	Sangat Tidak Baik (STB)
	519 – 749	Tidak Baik (TB)
	750 – 980	Cukup Baik (CB)
	981 – 1211	Baik (B)
	1212 – 1440	Sangat Baik (SB)

isi Regresi Sederhana

Untuk melakukan pengujian hipotesis tentang gaya kepemimpinan camat terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat, terlebih dahulu menggunakan uji regresi sederhana. Menurut Sanusi (2017:117) regresi sederhana adalah uji yang menyatakan pengaruh/hubungan kausalitas antara dua variabel dan memperkirakan nilai variabel tergantung berdasarkan nilai variabel bebas,

dengan rumus $Y = a + bx + e$, dimana secara manual nilai a dan b dapat dihitung dengan rumus berikut:



$$a = \frac{\sum Y}{n} - b \frac{\sum X}{n}$$

Keterangan a = titik potong Y
b = koefisien regresi
X = nilai variabel x yang dipilih

Selain menggunakan rumus di atas, uji regresi sederhana dalam penelitian ini menggunakan bantuan komputer program *SPSS for Windows versi 23.00*. Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui bagaimana sepenuhnya pengaruh dari satu variabel bebas dan satu variabel terikat ini.

2. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui secara parsial seberapa besar pengaruh tingkat signifikansi variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependent). Uji dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel dengan ketentuan sebagai berikut jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ untuk $\alpha = 5\%$, H_0 diterima dan Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ untuk $\alpha = 5\%$, H_a diterima.

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel secara individual terhadap variabel terikat dengan tingkat kepercayaan 5% (Gozali, 2015:72).

2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini berguna untuk menentukan besarnya proporsi sumbangan seluruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Nilai koefisien antara 0 dan 1. Nilai R yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas

dalam menjelaskan variabel-variabel terikat sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel terikat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat (Gozali, 2015:75)

2. Operasional Variabel

Operasional variabel dalam penelitian ini untuk memudahkan peneliti dalam menentukan alat ukur indicator yang nantinya akan dijadikan kuisisioner (angket) yang disebarkan kepada responden. Secara garis besar definisi operasional variabel digambarkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 10
Operasional Variabel

Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Skala
<i>Gaya Kepemimpinan Camat (X1)</i>	Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin bertindak dan atau bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu (Edison, 2016:23).	1. Memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasi dengan baik 2. Kepedulian kepada anggota dan lingkungan 3. Merangsang anggota untuk mengasah kemampuan diri 4. Menjaga Kekompakan Tim	6. Pemimpin memiliki Strategi yang Jelas dan realistis 7. pegawai percaya pada pemimpin dalam melakukan perubahan yang lebih baik 8. Pemimpin memberikan perhatian dan memotivasi pegawai 9. Pemimpin memperhatikan lingkungan dan kenyamanan kerja 10. Pemimpin membekali diri dengan pengetahuan 11. Memiliki keahlian dalam usaha meningkatkan kompetensi 12. Pemimpin mengajak anggota untuk bekerja	Likert

		5. Menghargai Perbedaan dan Keyakinan	<p>dalam tim yang solid dan harmonis</p> <p>13. Pemimpin membina kekompakan tim</p> <p>14. pemimpin memiliki sikap untuk menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan yang lebih baik</p> <p>15. pemimpin membina para pegawai yang melaksanakan tugas atau pekerjaan berdasarkan keyakinan atas kemampuan yang mereka miliki</p>	
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya (Bangun, 2012:229)	<p>1. Jumlah Pekerjaan</p> <p>2. Kualitas Pekerjaan</p>	<p>4. jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan baik pengetahuan, keterampilan maupun kemampuan yang sesuai.</p> <p>5. pegawai memenuhi persyaratan dari segi pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya</p> <p>6. setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh pegawai untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan</p> <p>7. setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus</p>	Likert

		3. Kemampuan kerjasama	disesuaikan oleh pegawai 8. pegawai mampu untuk bekerjasama dalam hal menghormati harga diri, otonomi dan prestasi para pegawai 9. kinerja pegawai dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.	
--	--	------------------------	--	--



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Pilihan responden dalam penelitian ini pada pegawai pada Kecamatan Tungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat dengan jumlah 48 orang sebagai responden. Karakteristik responden dalam penelitian ini diketahui melalui sebaran kuisioner kepada para pegawai sebagai salah satu dasar pertimbangan untuk menginterpretasikan data hasil penelitian. Adapun karakteristik responden dalam penelitian berupa karakteristik yang didasarkan pada jenis kelamin, usia, status pegawai, dan tingkat pendidikan.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada dasarnya karakteristik jenis kelamin dapat menentukan aktivitas individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Dari penelitian yang telah dilakukan di Kecamatan Tungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat terdapat jumlah responden laki-laki yang lebih banyak dari perempuan, untuk lebih jelasnya persentase data responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 11 berikut:

Tabel 11
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	29	60,42
2	Perempuan	19	39,58
Total		48	100

Sumber: Data diolah, 2022

Dari tabel 11 tersebut dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pegawai di Kecamatan Tungkal Ilir Kabupaten Tanjung

dibandingkan dengan responden perempuan, dimana jumlah responden laki-laki sebanyak 29 orang dari 48 orang pegawai atau bila di persentasekan sebesar 60,42 %. Sedangkan responden perempuan sebanyak 19 orang dari 48 orang pegawai atau bila di persentasekan sebesar 39,58% .

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia

Berdasarkan kelompok usia, pada penelitian ini dibagi menjadi empat (4) kelompok yaitu usia pegawai di Kecamatan Tungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat antara <19 tahun, 20-29 tahun, 30-39 tahun, dan > 40 tahun, sebagaimana tertera pada tabel berikut:

Tabel 12
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia

No	Tingkat Usia (tahun)	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	<19 tahun	2	4,17
2	20-29 tahun	8	16,17
3	30-39 tahun	25	52,08
4	> 40	13	27,08
Total		48	100

Sumber : Data diolah, 2022.

Data yang tersaji pada table di atas menunjukkan bahwa karaktersitik dari responden berdasarkan usia pegawai pada Kecamatan Tungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat termasuk kedalam usia yang produktif dan masih memiliki semangat kerja yang tinggi dalam bekerja, dimana pegawai yang berada pada kelompok usia <19 tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 4,17%. Kemudian untuk kelompok usia 20-29 tahun responden yang berada pada kelompok ini sebanyak 8 orang atau sebesar 16,17%. Selanjutnya untuk kelompok usia 30-39 tahun responden yang berada pada kelompok ini sebanyak 25 orang atau sebesar 52,08%, dan yang terakhir kelompok usia > 40 tahun yaitu sebanyak 13 orang atau sebesar 27,08%. Secara keseluruhan para pegawai di Kecamatan Tungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat didominasi berusia 30-39 tahun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pegawai

Pada Kecamatan Tungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat status kepegawaian dibagi menjadi dua bagian yakni status pegawai yang bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan status pegawai yang bekerja sebagai Tenaga Honorer. Berikut data berdasarkan status pegawai:

Tabel 13
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pegawai

No	Status Pegawai	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	PNS	38	79,17
2	Tenaga Honorer	10	20,83
Total		48	100

Sumber : Data diolah, 2022

Tabel diatas menunjukkan bahwa status pegawai pada Kecamatan Tungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat memiliki status kepegawaian sebagai PNS sebanyak 38 orang atau 79,17%. Sedangkan pegawai yang berstatus sebagai Tenaga Honorer sebanyak 10 orang atau sekitar 20,83%. Hal ini mengindikasikan pegawai pada Kecamatan Tungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat mayoritas berstatus sebagai PNS yang memiliki kompetensi bidang masing-masing.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan seseorang akan mencerminkan tingkat kemampuan dalam bekerja yang dilihat dari keterampilan dan pengetahuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga para pegawai dapat mencapai tujuan dari pekerjaan sebagaimana tujuan dari instansi. Latar belakang tingkat pendidikan pegawai yang bekerja di instansi dapat dilihat pada tabel berikut: Kecamatan Tungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat

Tabel 14
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi (orang)	Persentase
1	SMU	2	4,17
2	DIII	12	25
3	DIV/ S1	32	66,66
4	Pascasarjana	2	4,17
Total		48	100

Sumber: Data diolah, 2022.

Dari Tabel di atas mengindikasikan bahwa tingkat pendidikan pegawai Kecamatan Tungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat melalui persebaran data kuisisioner kepada para pegawai diperoleh latar belakang pendidikan tingkat lulusan SMU yaitu sebanyak 2 orang pegawai atau sebesar 4,17%. tingkat pendidikan tingkat DIII sebanyak 12 orang pegawai atau 25%; tingkat pendidikan DIV/S1 sebanyak 32 orang atau 66,66% dan tingkat pendidikan pascasarjana sebanyak 2 orang pegawai atau

4,17%. Secara keseluruhan tingkat pendidikan pegawai Kecamatan Tungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat adalah berpendidikan DIV/S1.

2. Hasil Uji Kualitas Data

Agar tercapai hasil penelitian yang memiliki kualitas hasil yang bermutu, diperlukan suatu serangkaian perencanaan dengan menggunakan alat-alat uji yang memiliki kehandalan dan kereliabelan. Alat-alat tersebut digunakan untuk mengukur butir-butir kuisisioner variable dalam penelitian ini yang disebarkan kepada responden. Oleh karena itu, sebelum penelitian dilakukan, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap alat-alat yang digunakan. Hal ini bertujuan agar data yang diperoleh memiliki kehandalan (valid) dan reliable. Adapun hasil kualitas data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengkoreksi butir pernyataan dari variable bebas dan terikat memiliki tingkat kevalidan atau tidak dengan menggunakan bantuan software SPSS 25.0. Data dari butir pernyataan masing-masing variabel tersebut dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel dengan taraf signifikan yang digunakan adalah 5%. Nilai r tabel dapat diambil dengan menggunakan rumus $df = N - 2 = 48 - 2 = 46$ sehingga diperoleh nilai r tabel sebesar 0,2845. Adapun hasil uji validitas dari variable bebas dan terikat dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

Untuk variable gaya kepemimpinan (X) terapat 10 (sepuluh) butir pernyataan yang telah disebarkan kepada responden pada penelitian ini. Uji validitas pada variabel ini untuk mengetahui seberapa banyak butir pernyataan tentang variabel gaya kepemimpinan yang diajukan tersebut, apakah tergolong layak (valid) atau tidak.

Adapun hasil uji validitas dari variabel gaya kepemimpinan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 15
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

No Item	Corrected Item-Total Correlation (r hitung)	r table	Keterangan
Butir 1	.725	0,2845	Valid
Butir 2	.698	0,2845	Valid
Butir 3	.580	0,2845	Valid
Butir 4	.560	0,2845	Valid
Butir 5	.622	0,2845	Valid
Butir 6	.623	0,2845	Valid
Butir 7	.423	0,2845	Valid
Butir 8	.698	0,2845	Valid
Butir 9	.337	0,2845	Valid
Butir 10	.542	0,2845	Valid

Sumber data: Output SPSS 25.00.

Hasil perhitungan pada tabel diatas diketahui hasil hitung skor butir pernyataan variable gaya kepemimpinan (X) yang dilihat dari *Corrected Item-Total Correlation* dapat dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung > nilai r table. Hal ini mengindikasikan bahwasanya 10 butir pernyataan dari variabel gaya kepemimpinan yang telah disebarkan kepada responden dengan menggunakan kuisioner dinyatakan valid, sehingga 10 butir pernyataan tersebut dapat dilanjutkan dalam penelitian berikutnya untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan (X).

2. Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel kinerja pegawai (Y) sebagai variable terikat dalam penelitian ini memiliki 6 (enam) butir pernyataan yang telah disebarkan kepada responden pada penelitian ini. Uji validitas pada variabel ini untuk mengetahui seberapa banyak butir pernyataan tentang variabel kinerja pegawai yang diajukan tersebut, apakah tergolong

layak (valid) atau tidak. Adapun hasil uji validitas dari variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 16
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No Item	Corrected Item-Total Correlation (r hitung)	r table	Keterangan
Butir 1	.681	0,2845	Valid
Butir 2	.846	0,2845	Valid
Butir 3	.785	0,2845	Valid
Butir 4	.700	0,2845	Valid
Butir 5	.651	0,2845	Valid
Butir 6	.694	0,2845	Valid

Sumber data: Output SPSS 25.0

Hasil perhitungan pada tabel diatas diketahui hasil hitung skor butir pernyataan variable kinerja pegawai (Y) yang dilihat dari *Corrected Item-Total Correlation* dapat dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung > nilai r table. Hal ini mengindikasikan bahwasanya 6 butir pernyataan dari variabel kinerja pegawai yang telah disebarkan kepada responden dengan menggunakan kuisioner dinyatakan valid, sehingga 6 butir pernyataan tersebut dapat dilanjutkan dalam penelitian berikutnya untuk mengukur variabel kinerja pegawai (Y).

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji validitas telah dilakukan dan hasilnya menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan dari variable bebas (gaya kepemimpinan dan variable terikat (kinerja pegawai) dinyatakan valid. Maka, langkah selanjutnya dilakukan uji reliabilitass. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk menguji konsistensi kuesioner pernyataan responden dalam mengukur suatu konstruk yang sama jika digunakan dari waktu ke waktu. Untuk melihat butir pernyataan dari masing-masing variabel tersebut reliable atau tidak maka dapat dilihat dari konsistensi jawaban yang ditunjukkan oleh tinggi atau rendahnya koefisien *Cronbach's alpha* yang dihasilkan dari proses pengujian.

Data yang diperoleh dalam penelitian memiliki tingkat reliabilitas atau tidak apabila dilihat dari nilai ketentuan *Cronboach alpha* lebih besar dari 0,70. Jika dalam data hasil perhitungan reliabel dengan menggunakan *softwer SPSS versi 25.0* tersebut diperoleh hasil *Cronboach alpha* lebih besar dari 0,70, maka dapat dikatakan bahwa butir pernyataan dari variable bebas dan terikat tersebut dinyatakan reliabel/konsisten. Berikut hasil uji reliabilitas variabel penelitian:

Tabel. 17
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

No	Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Batasan Pengukuran	Ket.
1	Gaya Kepemimpinan (X)	10	0,859	0.7	Reliabel
2	Kinerja Pegawai (Y)	6	0,800	0.7	Reliabel

Sumber: Data Diolah Output SPSS 25.0

Hasil reliability statistics menunjukkan angka *Cronback's Alpha* dari variable bebas dan terikat dalam penelitian ini menunjukkan bahwasanya koefisien *Cronbach's alpha* > 0,7. Hal ini menyatakan bahwasanya kriteria seluruh jumlah pernyataan variabel bebas dan terikat dinyatakan reliabel. Artinya terdapat konsistensi jawaban responden atas pernyataan kuesioner yang diajukan dari masing-masing variable dalam penelitian ini.

3. Hasil Penelitian

1. Hasil Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi masing-masing variabel baik variable bebas dan terikat dalam penelitian ini disajikan dalam tabel distribusi frekuensi dengan perhitungannya menggunakan rentang skala. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X) dan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai (Y).

1. Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

Data gaya kepemimpinan yang diperoleh dari penyebaran angket yang telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas sebelumnya, dimana seluruh butir pernyataan untuk variabel ini dinyatakan valid dan digunakan dalam proses penelitian selanjutnya salah satunya hasil analisis deskriptif. Gaya kepemimpinan salah satu factor penting yang dapat mempengaruhi kinerja para pegawai menjadi lebih baik. Jika semakin baik gaya kepemimpinan seorang pegawai dalam suatu instansi, maka akan semakin baik pula kinerja pegawai dari instansi tersebut. Hasil analisis deskriptif dengan menggunakan rentang skala pada variabel gaya kepemimpinan dapat dilihat hasilnya pada tabel di bawah ini:

Tabel 18
Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan (X)

No	Indikator	Tanggapan Responden					Skor	Ket.
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Pemimpin memiliki Strategi yang Jelas dan realistis	3	10	6	19	10	167	Baik
2	Pegawai percaya pada pemimpin dalam melakukan perubahan yang lebih baik	0	3	17	26	2	171	Baik
3	Pemimpin memberikan perhatian dan memotivasi pegawai	2	12	12	13	9	159	Cukup Baik
4	Pemimpin memperhatikan lingkungan dan kenyamanan kerja	1	2	8	25	12	189	Baik
5	Pemimpin membekali diri dengan pengetahuan .	1	3	14	22	8	177	Baik
6	Memiliki keahlian dalam usaha meningkatkan kompetensi	0	0	12	25	11	191	Baik
7	Pemimpin mengajak anggota untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis	1	2	11	31	3	177	Baik
8	Pemimpin membina kekompakan tim	0	3	17	26	2	171	Baik
9	Pemimpin memiliki sikap untuk menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan yang	0	0	18	24	6	180	Baik

	lebih baik							
10	Pemimpin membina para pegawai yang melaksanakan tugas atau pekerjaan berdasarkan keyakinan atas kemampuan yang mereka miliki	0	3	24	18	3	165	Baik
Skor Variabel Gaya Kepemimpinan (X)							1747	Baik

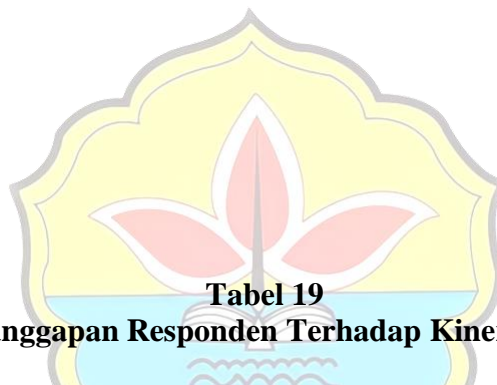
Sumber : Pengolahan Data Primer, 2022

Tabel di atas menjelaskan deskripsi yang diperoleh dari hasil distribusi jawaban responden yang menunjukkan skor variabel gaya kepemimpinan dari 10 indikator yang diajukan dalam bentuk pernyataan dengan skor sebesar 1747. Dimana skor tersebut dilihat pada kriteria presentase skor responden terhadap skor ideal pada variable gaya kepemimpinan yang telah dihitung rentang skornya. Telah tampak bahwasanya variable gaya kepemimpinan termasuk pada range 1632 – 2015 yang menunjukkan range tersebut berada pada kriteria **baik**. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan pada Kantor Kecamatan Tungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat masuk dalam kategori **baik** dalam memberikan contoh pada pegawainya dengan gaya kepemimpinan yang diterapkannya di tempat kerja.

Skor tertinggi yang dimiliki variabel gaya kepemimpinan berada pada indikator enam dengan pernyataan “Memiliki keahlian dalam usaha meningkatkan kompetensi” dengan skor 191. Hal ini menjelaskan bahwa pimpinan yang ada pada kantor Kecamatan Tungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat memiliki keahlian untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki para pegawainya. Pegawai dapat berusaha meningkatkan keahlian yang dimiliki dengan arahan dan bimbingan pimpinan dalam usahanya untuk meningkatkan kompetensi. Pemimpin juga mampu berusaha untuk memberdayakan sumberdaya yang ada sehingga Kecamatan Tungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat selalu dapat memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

2. Deskripsi Kinerja Pegawai (Y)

Data kinerja pegawai yang diperoleh dari penyebaran angket yang telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas sebelumnya, dimana seluruh butir pernyataan untuk variabel kinerja pegawai dinyatakan valid dan digunakan dalam proses penelitian selanjutnya yaitu hasil analisis deskriptif. Kinerja pegawai salah satu factor penting untuk mencapai apa yang menjadi tujuan dari instansi. Jika semakin baik kinerja seorang pegawai dalam suatu instansi, maka akan semakin cepat pula tujuan dari instansi tersebut tercapai. Hasil analisis deskriptif dengan menggunakan rentang skala pada variabel kinerja pegawai dapat dilihat hasilnya pada tabel di bawah ini:



Tabel 19
Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

No	Indikator	Tanggapan Responden					Skor	Ket.
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan baik pengetahuan, keterampilan maupun kemampuan yang sesuai	0	3	17	26	2	171	Baik
2	Pegawai memenuhi persyaratan dari segi pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya	0	7	10	27	4	172	Baik
3	Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh pegawai	1	1	17	24	5	175	Baik

	untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan							
4	Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh pegawai	0	1	16	25	6	180	Baik
5	Pegawai mampu untuk bekerjasama dalam hal menghormati harga diri, otonomi dan prestasi para pegawai	0	0	16	26	6	182	Baik
6	Kinerja pegawai dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya	0	0	20	20	6	176	Baik
Skor Variabel Kinerja Pegawai (Y)							1056	Baik

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2022

Tabel di atas menjelaskan bahwa variable kinerja pegawai, jawaban responden menunjukkan rentang skala sebesar 1056 dimana skor tersebut dilihat pada kriteria presentase skor responden terhadap skor ideal terlihat bahwasanya variabel kinerja pegawai termasuk pada range 981 – 1211 yang menunjukkan range tersebut berada pada kriteria pegawai yang **baik**. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Kecamatan Tungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat termasuk dalam kategori **baik**. Skor rentang skala kinerja pegawai yang tertinggi ada pada indicator pernyataan keempat yakni “Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh pegawai” dengan skor sebesar 180. Hal ini menunjukan bahwa kinerja pegawai yang bekerja di Kecamatan Tungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat telah melaksanakan , Standar Operasional Kerja (SOP) dengan baik, dan diharapkan kepada para peawai untuk tidak merasa puas dengan hasil tersebut, karena kinerja pegawai menjadi bagian terpenting dalam mewujudkan tujuan instansi yang lebih baik.

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dilakukan oleh seorang pegawai baik dari sisi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan dalam menjalankan pekerjaannya dengan baik. Ada sesuatu hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok. Kinerja (performance) merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa.

2. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana suatu persamaan yang menggambarkan hubungan satu variabel bebas dengan variable terikat. Dalam hal penelitian ini regresi sederhana digunakan untuk menggambarkan suatu hubungan antara variable gaya kepemimpinan (X) dengan kinerja pegawai (Y) di Kecamatan Tungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Uji regresi linier sederhana dalam penelitian menggunakan bantuan program SPSS 25.00. yang dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 20
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13.516	2.658		5.086	.000
	X	.233	.072	.430	3.231	.002

a. Dependent Variable: Y

Tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai konstan sebesar 13,516, maka dapat diperoleh persamaan regresi sederhana yaitu $Y = 13,516 - 0,233X$. berdasarkan persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Diketahui nilai konstanta 13,516. Artinya apabila gaya kepemimpinan sama dengan nol (tidak ada perubahan) maka kinerja pegawai (Y) sebesar 13,516.
2. Untuk koefisien regresi gaya kepemimpinan (X) sebesar 0,233X bertanda positif dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa setiap adanya penurunan satuan gaya kepemimpinan maka akan terjadi penurunan kinerja pegawai Kecamatan Tungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat sebesar 0,233. Jika terjadi penambahan satuan gaya kepemimpinan maka akan diikuti penambahan kinerja pegawai (Y).

1. Hasil Uji Hipotesis

Adapun pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat Agar bisa mengetahui terdapat atau tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai maka dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Uji t

Uji t adalah pengujian hipotesis secara parsial untuk mengetahui besarnya variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Untuk melihat terdapat atau tidaknya pengaruh tersebut, maka penelitian ini menggunakan tingkat $\text{sig} < 0,05$ dan juga dilihat dari $t_{\text{table}} > t_{\text{hitung}}$. Berikut dapat dilihat dibawah ini hasil uji t :

Tabel 21
Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.516	2.658		5.086	.000
	X	.233	.072	.430	3.231	.002

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2022

Hasil dari perhitungan regresi linier sederhana terdapat hasil uji dengan menggunakan bantuan SPSS 25.00 dapat terlihat jelas bahwa pada variabel gaya kepemimpinan (X) di dapatkan nilai sig sebesar 0,002 dan t_{hitung} sebesar 3,231 Karena nilai sig < 0,05 atau ($0,002 < 0,05$) dan t_{hitung} ($3,231 > 1,678$). Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

2. Uji Determinasi

Dari perhitungan regresi linier sederhana, juga diperoleh uji koefisien determinasi yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 22
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.430 ^a	.185	.167	2.824

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Nilai koefisien determinasi pada penelitian ini ditunjukkan pada nilai R square sebesar 0,185 ini berarti pengaruhnya hanya sebesar 18,5%. Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 18,5% selebihnya 81,5% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variable lain seperti motivasi, komitmen kerja, disiplin, budaya organisasi dan lain sebagainya.

1. Analisis dan Pembahasan

1. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

1. Analisis Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

Hasil dari analisis deskriptif variabel gaya kepemimpinan dengan menggunakan rentang skala menunjukkan bahwa dari lima dimensi (Memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasi dengan baik; Kepedulian kepada anggota dan lingkungan; Merangsang anggota untuk mengasah kemampuan diri; Menjaga Kekompakan Tim; dan Menghargai Perbedaan dan Keyakinan) yang diajukan pernyataan menjadi sepuluh indicator sebagai butir pernyataan yakni 1) Pemimpin memiliki Strategi yang Jelas dan realistis; 2) Pegawai percaya pada pemimpin dalam melakukan perubahan yang lebih baik; 3) Pemimpin memberikan perhatian dan memotivasi pegawai; 4) Pemimpin memperhatikan lingkungan dan kenyamanan kerja; 5) Pemimpin membekali diri dengan pengetahuan ; 6) Memiliki keahlian dalam usaha meningkatkan kompetensi; 7) Pemimpin mengajak anggota untuk bekerjasama dalam tim yang solid dan harmonis; 8) Pemimpin membina kekompakan tim; 9) Pemimpin memiliki sikap untuk menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan yang lebih baik; dan 10) Pemimpin membina para pegawai yang melaksanakan tugas atau pekerjaan berdasarkan keyakinan atas kemampuan yang mereka miliki. Sepuluh indicator tersebut secara keseluruhan memiliki rentang skala dengan skor sebesar 1747. Hal ini menunjukkan bahwa gaya

kepemimpinan di KecamatanTungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat masuk dalam kategori **baik**. Artinya gaya kepemimpinan yang diterapkan tersebut disenangi oleh para pegawai dan dapat meningkatkan semangat untuk melakukan kinerja yang lebih baik lagi.

Gambaran tentang gaya kepemimpinan yang dilihat dari 10 indikator yang menjadi butir pernyataan tersebut pada responden, ditemukan bahwa skor tertinggi berada pada indikator enam dengan pernyataan “Memiliki keahlian dalam usaha meningkatkan kompetensi”. Hal ini dapat dilihat dari skor skala yang memiliki skor paling tinggi diantara indicator lainnya yakni sebesar 191. Indikator ini tercermin dalam bentuk cara seorang pemimpin dalam melakukan suatu tindakan yang diterapkan untuk mempengaruhi dan memberikan contoh kepada para pegawainya demi tercapainya tujuan suatu instansi .

Sementara itu, indikator ketiga dengan pernyataan “Pemimpin memberikan perhatian dan memotivasi pegawai” memiliki skor yang paling rendah dibandingkan dengan lainnya sebesar 159. Indikator ini tercermin dalam bentuk tindakan pemimpin dalam memberikan perhatian dan motivasi kepada para pegawainya. Skor hasil angket menginterpretasikan bahwa pemimpin diaktakan cukup memberikan perhatian dan motivasi kepada para pegawainya. Ini menunjukkan bahwa pemimpin yang ada saat ini dalam menjalankan kepemimpinannya cukup baik dalam memberikan perhatian dan motivasi kepada pegawai. Seorang pemimpin sudah semestinya memberikan perhatian dan motivasi kepada pegawainya, sehingga para pegawai merasa diperhatikan dan diayomi serta termotivasi melaksanakan standar kerja sebagaimana tercantum pada SOP agar tujuan instansi dapat tercapai. Ini semua dilakukan agar pegawai lebih setia pada

pimpinan untuk senantiasa dapat bekerja sama secara optimal dengan mengikuti segala intruksi dari pimpinan dalam rangka memajukan instansi.

Hasil kajian terhadap variable gaya kepemimpinan dengan 10 indikatornya yang telah dilakukan tersebut telah memberikan banyak kontribusi literatur pada teori kepemimpinan. Adapun kontribusi yang diberikan dari gaya kepemimpinan dari 10 indikator tersebut yang harus lebih diperhatikan dalam memimpin yakni dalam hal pemberian perhatian dan motivasi yang masih dalam kategori cukup baik, dan ini perlu diperhatikan oleh pemimpin agar menjadi lebih baik lagi. Lebih lanjut kontribusi lainnya yang diaparkan dari 10 indikatornya tersebut dapat membentuk gaya kepemimpinan dalam memimpin dapat dijadikan suatu cara atau tindakan dalam memimpin yang perlu dipertahankan dan ditingkatkan agar para pegawai menjadi semangat dalam bekerja dan loyal pada pimpinan. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan yang diungkapkan para pegawai di KecamatanTungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat dilihat dari 10 indikatornya yang dipakai dalam penelitian ini berada pada kategori baik.

Gaya kepemimpinan memainkan peranan penting dalam suatu instansi, berhasil atau tidaknya instansi dalam menjalankan kinerjanya berada pada cara pemimpin dalam mengorganisasikan seluruh sumberdaya yang dimiliki instansi dengan cara dan tindakan seorang pemimpin yang dapat memberikan perhatian dan motivasi para pegawainya melakukan suatu pekerjaan sehingga mendapatkan hasil kinerja yang sesuai dengan apa yang menjadi tujuan dari instansi tersebut. Sebagaimana diungkapkan Busro (2018:226) yaitu suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu memengaruhi para pengikut agar dengan sukrela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh

pimpinan tanpa merasa bahwa dirinya ditekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dengan demikian gaya seorang pemimpin sangat penting dalam suatu instansi, untuk itu menjadi seorang pemimpin harus mengetahui tentang tata cara dalam mengorganisasikan sumberdaya yang dimiliki dengan sebaik mungkin agar tujuan dari instansi dapat tercapai sesuai harapan yang diinginkan bersama.

2. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Analisis deskriptif pada variabel gaya kepemimpinan dengan menggunakan rentang skala menunjukkan bahwa dari tiga dimensi (Jumlah Pekerjaan; Kualitas Pekerjaan; dan Kemampuan kerjasama) yang diajukan pernyataan menjadi enam indikator sebagai butir pernyataan yakni 1) jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan baik pengetahuan, keterampilan maupun kemampuan yang sesuai; 2) pegawai memenuhi persyaratan dari segi pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya; ; 3) setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh pegawai untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan; 4) setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh pegawai; 5) pegawai mampu untuk bekerjasama dalam hal menghormati harga diri, otonomi dan prestasi para pegawai; 6) kinerja pegawai dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya; Enam indikator tersebut secara keseluruhan memiliki rentang skala dengan skor sebesar 1056. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Kecamatan Tungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat masuk dalam kategori **baik**. Artinya kinerja para pegawai telah memenuhi standar kriteria berdasarkan SOP dan diapresiasi oleh pemimpin untuk melakukan kinerja yang lebih baik lagi.

Gambaran tentang kinerja pegawai yang dilihat dari enam indikator yang memiliki skor tertinggi pada indikator keempat yakni “Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh pegawai” merupakan indikator yang paling dominan ditunjukkan oleh pegawai di Kecamatan Tungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Hal ini dapat dilihat dari rentang skala yang memiliki skor paling tinggi diantara indikator lainnya yakni sebesar 180. Indikator ini tercermin dari seberapa baik seorang pegawai mempunyai standar kualitas tertentu dalam bekerja sesuai dengan standar ketentuan kerja. Pegawai yang mempunyai kualitas kerja yang kurang mungkin dalam menjalankan dan mengerjakan tugasnya dengan semena-mena tidak melihat prosedur kerja yang telah ditetapkan. Sedangkan pegawai yang mempunyai kualitas kerja yang baik cenderung menjalankan dan melaksanakan tugasnya menjadi tanggungjawabnya sesuai dengan prosedur kerja.

Semua indikator pada kinerja pegawai masuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa Indikator ini merupakan cerminan dari kesadaran akan tugas dan kewajiban yang diberikan pada pegawai untuk dilaksanakan dan dikerjakan sebagaimana prosedur yang berlaku. Untuk itu, enam indikator tersebut menjadi tolak ukur penting bagi pekerjaan para pegawai yang harus dipertahankan dan ditingkatkan kembali agar lebih baik lagi untuk mempermudah tercapainya tujuan dari instansi dimana tempat mereka bekerja.

Keberhasilan suatu instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya, karena dengan memiliki kinerja pegawai yang baik tentu akan berdampak pada hasil yang baik pula. Tujuan-tujuan instansi akan mampu diwujudkan apabila setiap pegawai mampu bekerja dengan optimal atau memiliki kinerja yang baik berdasarkan norma, SOP, ukuran dan kriteria dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tugas dan

tanggung jawab masing-masing pegawai. Maka, akan menyebabkan jalanya perputaran roda instansi menjadi efektif dan efisien dalam menjalankan pekerjaan. Sebaliknya, jika instansi akan menghadapi suatu hambatan atau kendala dalam mencapai tujuan dikarenakan para pegawai tidak memiliki kinerja yang efektif. Para pegawai melanggar norma, SOP, aturan, dan kriteria yang berlaku sehingga tidak dapat memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh instansi, maka akan berdampak pada hasil akhir dari kinerja itu sendiri yakni tidak tercapainya tujuan instansi. Kinerja pegawai menjadi sangat penting karena ia merupakan tolak ukur bagi keberhasilannya dalam mengelola unit kerja yang dipimpinnya. Sebagaimana yang diungkapkan Torang (2014:74) bahwa kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Jadi, kinerja pegawai menjadi faktor sentral bagi pekerjaan manajemen untuk mengenali dan mengetahui dalam mengelola suatu instansi. Karena itu, adalah penting bagi manajemen untuk mengenali, mengetahui, memahami, dan menganalisis berbagai aspek yang berkaitan dengan kinerja pegawai baik dari faktor-faktor penyebabnya maupun dari segi faktor-faktor akibatnya.

Kinerja pegawai merupakan pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat terbentuk hasilnya baik secara kualitatif maupun kuantitatif, salah satu aspek yang menunjang keberhasilan pegawai dalam mencapai kesuksesan bekerja adalah kinerja pegawai. Kinerja dapat dikatakan baik, ketika memenuhi beberapa unsur pertama, terkait dengan kemampuan pegawai dalam memahami tugas-tugas yang harus dilakukan serta bagaimana cara menyelesaikan tugasnya, kedua kemampuan pegawai untuk

beradaptasi dengan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan, memiliki inisiatif dalam bekerja, tekun, memiliki dedikasi yang tinggi serta mampu mengatasi di setiap kesulitan dan hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dalam kinerja pegawai, di harapkan pula pegawai mampu meminimalisir perilaku perilaku yang dapat merugikan perusahaan, misal tidak disiplin, menyampaikan hal-hal negatif tentang perusahaan kepada pihak luar dan tidak mematuhi SOP pekerjaan yang berdampak terhadap keselamatan kerja pegawai. Kinerja pegawai memiliki beberapa aspek penting yang meliputi kemampuan pegawai dalam merencanakan sampai menyelesaikan pekerjaannya, dalam proses ini juga membutuhkan kemampuan dalam *problem solving* dan *decision making*, aspek ini di sebut dengan task performance. Aspek lain dalam kinerja adalah *contextual performance*, aspek ini menjelaskan bahwa dalam bekerja pegawai juga di tuntutan untuk memiliki ketekukan dan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan yang di jalannya, terutama pada tugas-tugas yang bersifat ekstra di luar pekerjaan rutin yang biasa dilakukan.

Pegawai di harapkan memiliki ketrampilan komunikasi dan memiliki hubungan interpersonal yang baik dengan rekan rekan di lingkungan kerja, kemampuan ini akan berdampak terhadap aspek *adaptive performance*, pada aspek ini pegawai di harapkan memiliki kemampuan beradaptasi pada situasi kerja yang baru dan beradaptasi terhadap teknologi dan gaya kerja yang cenderung berubah-ubah sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan perubahan organisasi. Kemampuan adaptasi ini akan membantu pegawai untuk dapat memahami rekan kerja, kelompok dan budaya organisasi dalam perusahaan sehingga pegawai dapat bersikap fleksibel dan terbuka pada orang lain dan perubahan-perubahan yang ada (Koopmans et al, 2011)

2. Analisis Hipotesis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian dengan menggunakan bantuan SPSS versi 25,00 perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana melalui uji t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Hal ini dikarenakan nilai t hitung yang diperoleh dari perhitungan tersebut. Dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,231 > 1,678$ dan taraf signifikannya $0.002 < 0.05$, maka dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Adapun sumbangsih pengaruh yang diberikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yakni 18,5% dan sisanya 81,5% dipengaruhi oleh variable lain. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Paramita (2017) yang menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan (x) dan kinerja pegawai (y) mempunyai pengaruh, hal ini dibuktikan dengan $(0,624)^2 = 0,389376$ yang dibulatkan menjadi 0,389. Artinya variabel gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 38,9% sedangkan sisanya sebesar 61,1% dipengaruhi oleh varibel lain.

Kecamatan Tungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat merupakan tempat instansi pemerintah, dimana gaya kepemimpinan menjadi pusat perhatian public karena para pegawainya samapai pimpinanya bertugas untuk melayani masyarakat atau kepentingan umum yang diamankan melalui instansi tersebut. Untuk mengatur tata kelola pemerintahan dan tata kelola sumberdaya yang dimiliki instansi tersebut sangat tergantung kepada gaya kepemimpinan melakukan suatu cara dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya sebagai pemimpin. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Hal ini berarti gaya kepemimpinan yang

ditunjukkan mendapat dukungan dan simpatisan dari para pegawainya karena, pemimpin dinilai baik dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan. Tentunya para pegawai pada instansi tersebut memiliki alasan tersendiri bahwa gaya pemimpinnya mendapat dukungan dan simpatisan. Walaupun mendapat dukungan dari para pegawainya bukan berarti gaya kepemimpinan dalam keadaan baik, hanya saja gaya yang ditunjukkan pemimpin harus lebih baik lagi sesuai dengan apa yang diharapkan oleh para pegawainya.



BAB V

PENUTUP

1. Kesimpulan

Data yang telah dikumpulkan, diolah, dan diinterpretasikan ke dalam suatu hasil analisis kuantitatif yang mana hasil analisis tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. analisis deskriptif ditemukan bahwa gaya kepemimpinan di KecamatanTungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat memiliki rentang skala dengan skor sebesar 1747 yang masuk dalam kategori **baik**. Demikian juga untuk variable kinerja pegawai di KecamatanTungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat memiliki kriteria **baik**, dimana rentang skala dengan skor sebesar 1056.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Dikarenakan nilai t hitung yang diperoleh dari perhitungan tersebut menyatakan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,231 > 1,678$ dan taraf signifikannya $0.002 < 0.05$. Adapun sumbangsih pengaruh yang diberikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yakni 18,5% dan sisanya 81,5% dipengaruhi oleh variable lain. Maka dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

1. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan dari penelitian yang terkait dengan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat adalah sebagai berikut:

1. Disarankan pada pimpinan KecamatanTungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat untuk lebih menunjukkan gaya k₇₁ mpinan yang lebh baik lagi, agar dapat

menyesuaikan dengan situasi dan kondisi yang sedang terjadi di kantor tersebut yang bisa membuat para pegawainya merasa terinspirasi dari gaya kepemimpinan dengan cara yang asyik, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan kinerja. Selanjutnya pemimpin hendaknya selalu menjaga dan menunjukkan gaya kepemimpinan yang mengedepankan pemberian perhatian dan motivasi kepada para pegawainya agar pegawai terinspirasi dan loyal dalam bekerja. Agar mencapai kinerja yang lebih baik dan stabil hendaknya pemimpin tidak membeda bedakan dalam memberikan perhatian dan motivasi kepada pegawai satu dan yang lainnya karena sangat berpengaruh terhadap hasil kinerja pegawainya.

2. Sedangkan untuk para pegawai sebaiknya selalu mempunyai rasa memiliki terhadap kantor KecamatanTungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat, sehingga pegawai bisa bekerja lebih baik karena merasa kantor tersebut adalah miliknya. Untuk meumbuhkan motivasi rasa kepemilikan tersebut para pegawai hendaknya diberikan perhatian dan motivasi dari pimpinan. Selanjutnya para pegawai kantor KecamatanTungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat untuk tetap menjaga kondisi dan menciptakan atmosfir kerja yang baik serta menjalin hubungan baik dengan para pegawai yang satu dengan yang lainnya agar tercipta kinerja yang baik dan dapat berdampak positif bagi masyarakat.
3. Saran bagi peneliti selanjutnya yang tertarik melakukan penelitian serupa disarankan untuk menambah variabel penelitian, misalnya perilaku kepemimpinan, motivasi kerja, kompensasi, budaya kerja, iklim kerja, efektivitas karyawan, komitmen afektif, dan lain-lain yang dapat berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.



DAFTAR PUSTAKA

unto, Suharsimi. 2019. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.

Badriyah, Mila . 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.

Edison, Emron. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta

Erwin. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Anggareja Kabupaten Enrekang*. Jurnal PRAJA Volume 6 |Nomor 2 Edisi Juni p-ISSN 2302-6960

Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta

Firdaus, Riska. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan Camat Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Wara Utara Kota Palopo*. Jurnal Ila Galigo vol 2 no 1hal. 1-9

Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Kadir, Muhammad Arifin Abd. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Bungaya Kabupaten Gowa*. Jurnal Noken 3(1) 37-47

Mangkunegara, Anwar Prabu .2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Merchant, K.A & Van der Stede, W.A. 2012. *Management Control System, Third Edition Published*. England : Pearson Education

Mulyadi, D. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.

Pasolong, Harbani. 2013. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung : CV.Alfabeta

Paramita, Lisa. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur*. E-Journal Administrasi Negara, Volume 5, Nomor 3, 6168-6182 ISSN 0000-0000, ejournal.an.fisip-unmul.ac.id.

Ricardianto, Prasadja 2018. *Human Capital Management*. Jakarta : Media

Rivai, Darmansyah, Mansyur dan Ramly. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Keempat. Depok: PT. Rajagrafindo Persada

Sanusi. Anwar.2017. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

- Santoso, Singgih. 2016. *Panduan Lengkap SPSS Versi 23*. Jakarta : Elekmedia Computindo.
- Samson, Danny dan Daft , Richard L. 2012. *Management*. New York: Cengage Learning
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Simamora. Henry 2014. *Manajemen Sumber Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bina Aksara.
- Sudjana, Nana. 2013. *Metode Statistika*. Bandung: Penerbit Transito
- Sugiyono.2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Danang . 2013. *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta: CAPS
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Suwatno dan Priansa, Donni Juni. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suwuh, Meisy. 2015. *The Influence of Leadership Style, Motivation, and work Discipline on Employee Perfomance at Bank Sulut KCP Lukupang*. Jurnal EMBA Vol 3, No. 4
- Torang, Syamsir.2014.*Organisasi dan Manajemen*.Bandung: ALFABETA
- Yuhista, Anggi. Nyoman Ariana, Ni Ketut Arismayanti. 2017. *Analisis pengaruh Kualitas Instrumen Kehidupan Kerja Quality of Work life (QWL) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cottage di Pantai Tanjung Setia Pesisir Barat Lampung*.Jurnal kepariwisataan dan Hospitalitas Vol 1, No. 2, November 2017.
- Zainal et al. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Karyawan Perusahaan BPJS Ketenagakerjaan*. Bandung: AKTUAL 9

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat”

Kepada Yth.
Pegawai Kecamatan Tungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat
Jambi
Di tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka menyusun tugas akhir guna memenuhi syarat mendapat gelar Sarjana Ekonomi, saya mahasiswa UNBARI ingin mengajukan beberapa pertanyaan atau kuesioner mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat”. Kepada para pegawai sebagai responden dalam penelitian ini, kami mohon untuk memberikan jawaban menurut pendapat anda masing-masing, agar sesuai dengan tujuan penyelesaian tugas akhir ini. Seluruh informasi/jawaban yang diberikan dijamin kerahasiaannya dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penyusunan skripsi ini, serta bukan merupakan penilaian pekerjaan anda.

Akhir kata kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan responden untuk mengisi kuesioner ini.

Hormat saya,


Zamroni

Kuesioner

1. Petunjuk Pengisian

1. Kuesioner ini semata-mata untuk keperluan akademis, mohon dijawab dengan jujur.
2. Bacalah dan jawablah semua pertanyaan dengan teliti tanpa ada yang terlewatkan.
3. Berilah tanda (✓) pada jawaban yang sesuai dengan diri Bapak/Ibu.

4. Karakteristik Responden

- | | | |
|-------------------------|----------------------------------|--------------------------|
| 1. Jenis Kelamin | : a. Laki-laki | <input type="checkbox"/> |
| | : b. Perempuan | <input type="checkbox"/> |
| 2. Usia Anda | : a. ≤ 19 tahun | <input type="checkbox"/> |
| | : b. 20 – 29 tahun | <input type="checkbox"/> |
| | : c. 30 – 39 tahun | <input type="checkbox"/> |
| | : d. ≥ 40 tahun | <input type="checkbox"/> |
| 3. Tingkat Pendidikan | : a. SMP/Sederajat | <input type="checkbox"/> |
| | : b. SMA/Sederajat | <input type="checkbox"/> |
| | : c. DIII | <input type="checkbox"/> |
| | : d. S1/DIV | <input type="checkbox"/> |
| | : e. Pascasarjana | <input type="checkbox"/> |
| 4. Pendapatan per Bulan | : a. < Rp. 1.000.000 | <input type="checkbox"/> |
| | : b. Rp.2.000.000 – Rp.3.000.000 | <input type="checkbox"/> |
| | : c. Rp.4.000.000 – Rp.5.000.000 | <input type="checkbox"/> |
| | : d. > Rp.5.000.000 | <input type="checkbox"/> |
- 

5. Keterangan

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

CS = Cukup Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

Setelah membaca petunjuk ini, silahkan memberi tanggapan anda pada setiap pernyataan berikut :

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

NO	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
I	Memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasi dengan baik					
1	Pemimpin memiliki Strategi yang Jelas dan realistis dalam memimpin bawahan untuk mencapai kinerja yang baik					
2	Pemimpin dipercaya oleh pegawai dalam melakukan perubahan yang lebih baik					
II	Kepedulian kepada anggota dan lingkungan					
3	Pemimpin memberikan perhatian dan memotivasi kepada pegawai dalam bekerja					
4	Pemimpin memperhatikan lingkungan dan kenyamanan kerja bagi para pegawainya					
III	Merangsang anggota untuk mengasah kemampuan diri					
5	Pemimpin membekali diri dengan pengetahuan untuk					

merangsang pegawai dalam berkompetensi dan berprestasi dalam bekerja

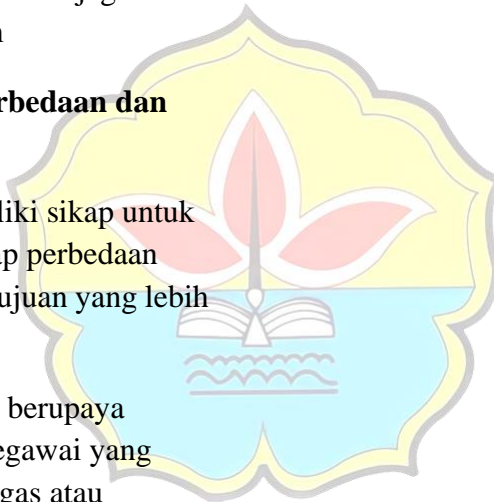
- 6 Pemimpin memiliki keahlian dalam usaha meningkatkan kompetensi para pegawainya

IV Menjaga Kekompakan Tim

- 7 pemimpin mengajak anggota untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis
- 8 Pemimpin selalu berupaya membina para pegawainya yang melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan menjaga kekompakan tim

V Menghargai Perbedaan dan Keyakinan

- 9 pemimpin memiliki sikap untuk menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan yang lebih baik
- 10 Pemimpin selalu berupaya membina para pegawai yang melaksanakan tugas atau pekerjaan berdasarkan keyakinan atas kemampuan yang mereka miliki



2. Variabel Kinerja (Y)

NO	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
I	Jumlah Pekerjaan					
1	Pengetahuan dan keterampilan maupun kemampuan dalam					

menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar ketentuan kerja

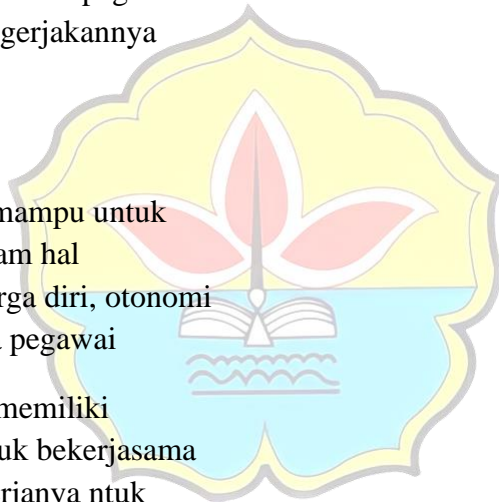
- 2 Setiap pegawai memenuhi persyaratan dari segi pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya

II Kualitas Pekerjaan

- 3 Pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan yang menjadi tugasnya berdasarkan ketentuan kerja
- 4 setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh pegawai untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan

IV Kerjasama

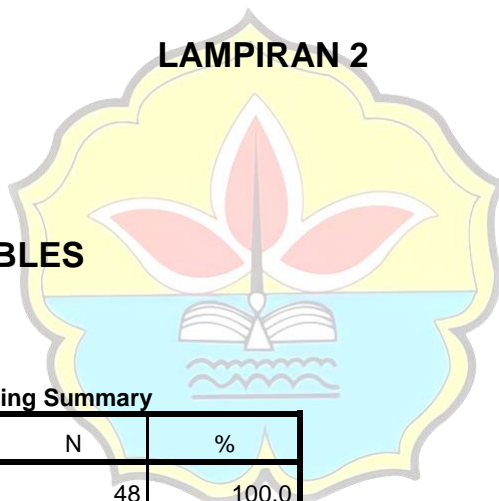
- 5 Setiap pegawai mampu untuk bekerjasama dalam hal menghormati harga diri, otonomi dan prestasi para pegawai
- 6 Setiap pegawai memiliki kemampuan untuk bekerjasama dengan rekan kerjanya untuk mencapai tujuan



LAMPIRAN 2

Reliability (X)

Scale: ALL VARIABLES



Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	48	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	48	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.859	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Butir1	3.48	1.220	48

Butir2	3.56	.681	48
Butir3	3.31	1.170	48
Butir4	3.94	.885	48
Butir5	3.69	.903	48
Butir6	3.98	.699	48
Butir7	3.69	.748	48
Butir8	3.56	.681	48
Butir9	3.75	.668	48
Butir10	3.44	.712	48

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir1	32.92	22.674	.725	.832
Butir2	32.83	27.163	.698	.838
Butir3	33.08	24.504	.580	.849
Butir4	32.46	26.679	.560	.847
Butir5	32.71	26.041	.622	.841
Butir6	32.42	27.525	.623	.843
Butir7	32.71	28.637	.423	.857
Butir8	32.83	27.163	.698	.838
Butir9	32.65	29.680	.337	.862
Butir10	32.96	27.998	.542	.849

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
36.40	32.585	5.708	10

LAMPIRAN 3

Reliability (Y)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	48	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	48	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.800	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Butir1	3.56	.681	48
Butir2	3.58	.846	48
Butir3	3.65	.785	48
Butir4	3.75	.700	48
Butir5	3.79	.651	48
Butir6	3.67	.694	48

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir1	18.44	7.953	.301	.821
Butir2	18.42	6.589	.522	.780
Butir3	18.35	6.531	.605	.757
Butir4	18.25	6.660	.672	.743
Butir5	18.21	7.105	.590	.763
Butir6	18.33	6.652	.681	.741

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
22.00	9.574	3.094	6

LAMPIRAN 4

Frequency Table (X)

Butir1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	6.3	6.3	6.3
	Tidak Setuju	10	20.8	20.8	27.1
	Cukup Setuju	6	12.5	12.5	39.6
	Setuju	19	39.6	39.6	79.2
	Sangat Setuju	10	20.8	20.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Butir2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	6.3	6.3	6.3
	Cukup Setuju	17	35.4	35.4	41.7
	Setuju	26	54.2	54.2	95.8
	Sangat Setuju	2	4.2	4.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Butir3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	4.2	4.2	4.2
	Tidak Setuju	12	25.0	25.0	29.2
	Cukup Setuju	12	25.0	25.0	54.2
	Setuju	13	27.1	27.1	81.3
	Sangat Setuju	9	18.8	18.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Butir4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.1	2.1	2.1
	Tidak Setuju	2	4.2	4.2	6.3
	Cukup Setuju	8	16.7	16.7	22.9
	Setuju	25	52.1	52.1	75.0
	Sangat Setuju	12	25.0	25.0	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Butir5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.1	2.1	2.1
	Tidak Setuju	3	6.3	6.3	8.3
	Cukup Setuju	14	29.2	29.2	37.5
	Setuju	22	45.8	45.8	83.3
	Sangat Setuju	8	16.7	16.7	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Butir6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	12	25.0	25.0	25.0
	Setuju	25	52.1	52.1	77.1
	Sangat Setuju	11	22.9	22.9	100.0

Total	48	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Butir7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	2.1	2.1	2.1
Tidak Setuju	2	4.2	4.2	6.3
Cukup Setuju	11	22.9	22.9	29.2
Setuju	31	64.6	64.6	93.8
Sangat Setuju	3	6.3	6.3	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Butir8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	6.3	6.3	6.3
Cukup Setuju	17	35.4	35.4	41.7
Setuju	26	54.2	54.2	95.8
Sangat Setuju	2	4.2	4.2	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Butir9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup Setuju	18	37.5	37.5	37.5
Setuju	24	50.0	50.0	87.5
Sangat Setuju	6	12.5	12.5	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Butir10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	6.3	6.3	6.3
Cukup Setuju	24	50.0	50.0	56.3
Setuju	18	37.5	37.5	93.8
Sangat Setuju	3	6.3	6.3	100.0
Total	48	100.0	100.0	

LAMPIRAN 5

Frequency Table (Y)

Butir1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	6.3	6.3	6.3
Cukup Setuju	17	35.4	35.4	41.7
Setuju	26	54.2	54.2	95.8
Sangat Setuju	2	4.2	4.2	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Butir2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	14.6	14.6	14.6
Cukup Setuju	10	20.8	20.8	35.4
Setuju	27	56.3	56.3	91.7
Sangat Setuju	4	8.3	8.3	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Butir3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	2.1	2.1	2.1
Tidak Setuju	1	2.1	2.1	4.2
Cukup Setuju	17	35.4	35.4	39.6
Setuju	24	50.0	50.0	89.6

Sangat Setuju	5	10.4	10.4	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Butir4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2.1	2.1	2.1
Cukup Setuju	16	33.3	33.3	35.4
Setuju	25	52.1	52.1	87.5
Sangat Setuju	6	12.5	12.5	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Butir5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup Setuju	16	33.3	33.3	33.3
Setuju	26	54.2	54.2	87.5
Sangat Setuju	6	12.5	12.5	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Butir6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup Setuju	22	45.8	45.8	45.8
Setuju	20	41.7	41.7	87.5
Sangat Setuju	6	12.5	12.5	100.0
Total	48	100.0	100.0	

LAMPIRAN 6

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X ^b		Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.430 ^a	.185	.167	2.824

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	83.220	1	83.220	10.437	.002 ^b
	Residual	366.780	46	7.973		
	Total	450.000	47			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Coefficients^a

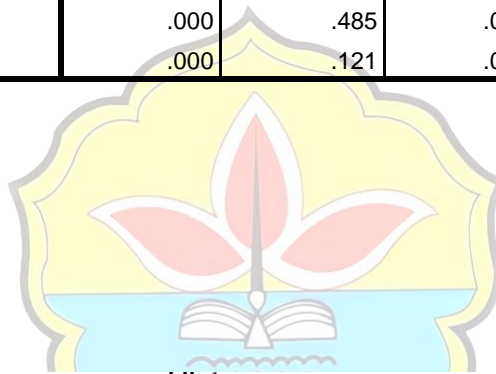
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.516	2.658		5.086	.000
	X	.233	.072	.430	3.231	.002

a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	19.34	25.17	22.00	1.331	48
Std. Predicted Value	-1.996	2.383	.000	1.000	48
Standard Error of Predicted Value	.409	1.063	.561	.133	48
Adjusted Predicted Value	18.44	24.37	21.98	1.339	48
Residual	-5.073	7.656	.000	2.794	48
Std. Residual	-1.797	2.711	.000	.989	48
Stud. Residual	-1.829	2.867	.003	1.018	48
Deleted Residual	-5.256	8.561	.016	2.963	48
Stud. Deleted Residual	-1.878	3.129	.010	1.045	48
Mahal. Distance	.005	5.680	.979	1.049	48
Cook's Distance	.000	.485	.031	.079	48
Centered Leverage Value	.000	.121	.021	.022	48

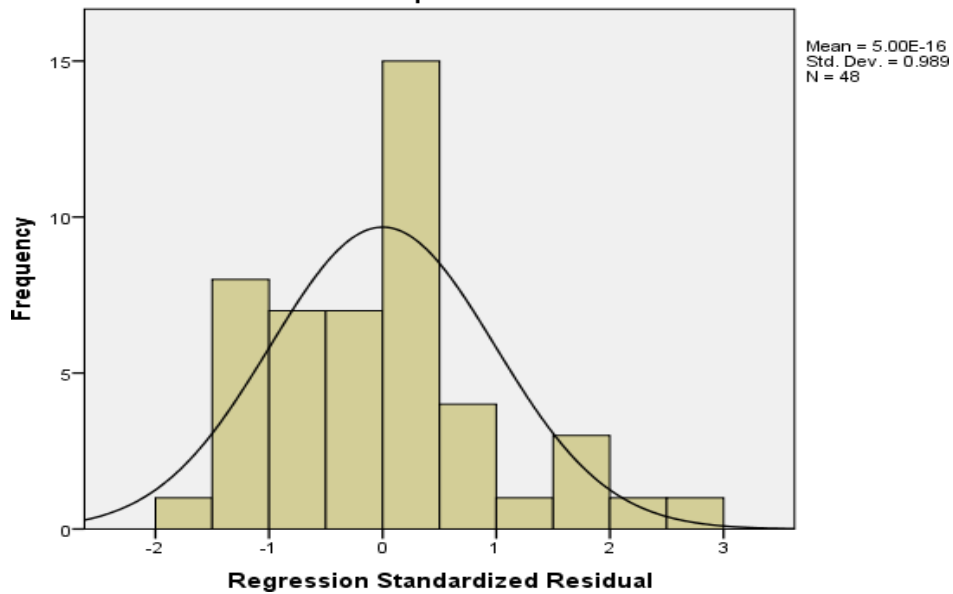
a. Dependent Variable: Y



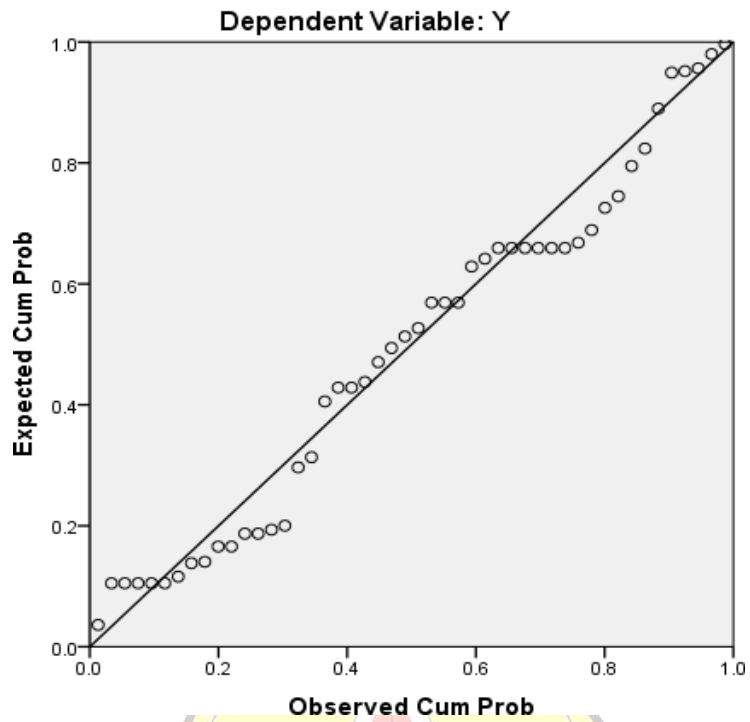
Charts

Histogram

Dependent Variable: Y



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: Y

