

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN LOHIA KABUPATEN MUNA

Oleh

Sahyunu⁽¹⁾, *Asri Djauhar*⁽²⁾, *Rony*⁽³⁾

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sulawesi Tenggara

Email: sahyunu59@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lohia Kabupaten Muna, teknik pengumpulan data yang digunakan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang merupakan pegawai Kantor Kecamatan Lohia Kabupaten Muna. Berdasarkan analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lohia Kabupaten Muna berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t-hitung, $11.555 > t\text{-tabel}, 2.1788$ dengan nilai signifikan $0,01 < 0,05$. Sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Kecamatan Lohia Kabupaten Muna.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan – Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of leadership style on employee performance at the Lohia sub-district office, Muna district. The data collection technique used was by distributing questionnaires to respondents who were employees of the Lohia sub-district office, Muna district. Based on simple linear regression analysis, it shows that leadership style and employee performance at the Lohia District Office, Muna Regency have a positive and significant effect with a t-hitung, $11.555 > t\text{-table}, 2.1788$ with a significant value of $0.01 < 0.05$. So the proposed hypothesis can be accepted. Based on this, it shows that leadership style has a positive and significant effect on employee performance at the Lohia District Office, Muna Regency.

Keywords: Leadership Style - Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam kehidupan masyarakat, suatu organisasi formal maupun non formal selalu ada seseorang yang dianggap lebih dari yang lain. Seseorang yang memiliki kemampuan lebih tersebut kemudian diangkat atau ditunjuk sebagai orang yang dipercayakan untuk mengatur orang lain, biasanya orang seperti itu disebut pemimpin atau manajer. Dalam menghadapi persaingan yang semakin kompleks serta semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan untuk menggerakkan organisasi terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Peran seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya sangatlah penting bagi kemajuan organisasi dan kinerja para pegawai tersebut. Koesmono (2007) dalam M. Sari (2016) mengungkapkan bahwa keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Fahmi (2016) dalam Darmawan & Ridlwan Muttaqin (2023) Mengatakan gaya kepemimpinan merupakan studi yang mencakup panduan komprehensif mengenai cara mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi individu lain agar mereka menjalankan tugas sesuai dengan instruksi yang telah ditentukan. Kepemimpinan termasuk dalam ranah ilmu sosial terapan, karena prinsip-prinsip dan formulasi-formulasinya memiliki nilai dalam meningkatkan kesejahteraan manusia.

Kemampuan untuk memberikan perhatian utama kepada sumber daya manusia adalah faktor yang sangat menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilan dari individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain: motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, insentif, budaya kerja, komunikasi, jabatan, pelatihan, dan masih banyak yang lainnya. Semua faktor itu pasti berpengaruh, ada yang dominan ada juga yang tidak. Perkembangan manajemen dan kepemimpinan dalam suatu organisasi apapun merupakan hal penting dan perlu mendapatkan perhatian. Tanpa adanya suatu manajemen dan kepemimpinan yang baik dan aspiratif, upaya perubahan dan optimalisasi pencapaian kinerja dan tujuan organisasi akan sulit dicapai dan mungkin saja tidak menghasilkan apapun.

Menurut Wibowo (2013) dalam Alfian & Susanti (2023) Mengemukakan “Kinerja adalah hasil kerja yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan berkontribusi terhadap perekonomian”.

Dalam hubungannya dengan perilaku pimpinan ini, ada dua hal yang biasanya dilakukan terhadap bawahan yaitu perilaku pengarahan dan perilaku mendukung. Kedua norma perilaku ini ditempatkan pada dua poros yang terpisah dan berbeda, sehingga dengan demikian dapatlah diketahui berbagai 3 gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kondisi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Bertitik tolak pada kondisi nyata yang terjadi, maka penelitian ini mengangkat judul "**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Lohia Kabupaten Muna**".

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, masalah dalam penelitian ini adalah Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lohia Kabupaten Muna ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lohia Kabupaten Muna.

2. KAJIAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

Rohma Nurlia (2017) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al-Ijarah Indonesia Finance Lampung. Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT AlIjarah Indonesia Finance Lampung.

Meta Dwi Lingga Sari (2018) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang. Penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang.

M. Farid Noufal, S.E.,M.M (2020) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Sektor Bandar Lampung. Penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Sektor Bandar Lampung.

Rika Elfara (2023) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

Lucia Dian Aprilisa, E (2023) Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Komunitas Mari Mengabdi Jawa Timur. Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Komunitas Mari Mengabdi Jawa Timur.

Landasan Teori

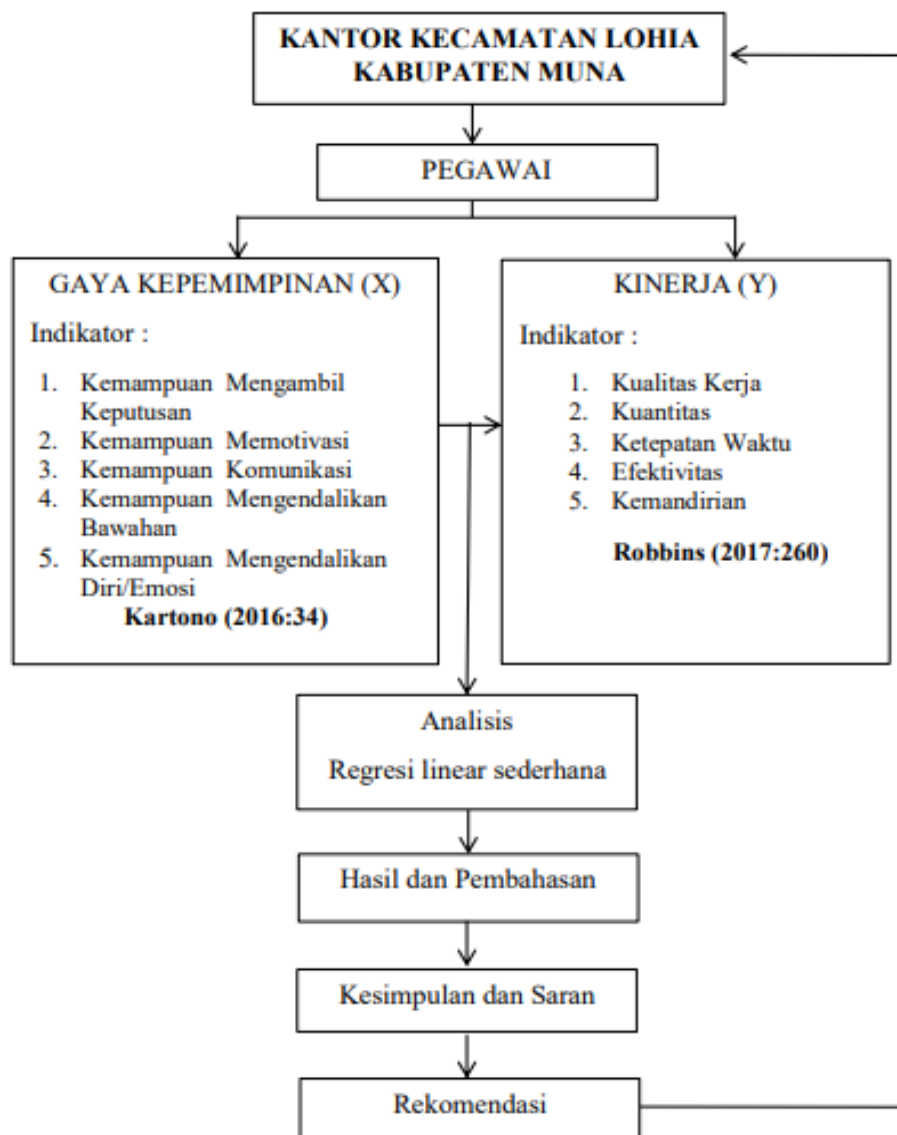
Gaya Kepemimpinan

Menurut Sunarto (2005) dalam Mulyono (2018) Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas tugas dari orang- orang dalam kelompok. Gaya kepemimpinan adalah pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan dan mengelola tim. Setiap gaya berbeda dalam cara pemimpin membuat keputusan dan memotivasi bawahannya.

Kinerja Pegawai

Menurut Sutarno et al. (2019) dalam Hatidah Hatidah & Agung Indriansyah (2022) “kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya”. Kinerja Pegawai adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Kerangka Pikir



Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara terhadap suatu masalah penelitian yang perlu dibuktikan secara empiris didasarkan kepada fakta-fakta dan analisis penelitian. Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang di kemukakan dalam uraian terdahulu, maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut: “Diduga bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lohia Kabupaten Muna.”.

3. METODE PENELITIAN

Populasi

Menurut Sugiyono (2010) dalam Mastuti (2017) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya dalam. Populasi

dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Kecamatan Lohia Kabupaten Muna sebanyak 14 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2011) dalam Sulistiyono (2013) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2017) dalam Fitria & Ariva (2019) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi diambil menjadi sampel. 18 Sampel yang diambil yaitu seluruh pegawai Kantor Kecamatan Lohia Kabupaten Muna, berjumlah 14 responden.

Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data informasi yang lengkap, maka metode yang di gunakan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Observasi

Dalam awal penelitian kualitatif observasi sudah dilakukan saat grand tour observation. Metode observasi yang digunakan dalam bentuk pengamatan atau pengindraan langsung terhadap suatu benda, kondisi, situasi, proses atau perilaku.

Wawancara

Menurut Saroso (2017:47) wawancara adalah salah satu alat yang paling banyak digunakan untuk mengumpulkan data penelitian kualitatif. Dalam konteks penelitian, wawancara sering digunakan untuk mendapatkan 20 pemahaman yang lebih dalam tentang persepsi, pengalaman, dan pandangan dari subjek penelitian.

Dokumentasi

Menurut Fuad & Sapto (2013:61) dokumentasi meruapakan salah satu sumebr data skunder yang diperlukan dalam sebuah penelitian. Studi siapkan karena adanya permintaan dari seorang peneliti.

Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017:142) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Metode Analisis

Teknik yang digunakan untuk mengolah data adalah teknik analisis statistik dengan bantuan Software Statistical Product and Service Solution (SPSS).

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Menurut Suprayitno & Tahir (2023:32) Uji Validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Menurut Ghozali (2013:52) kriteria keputusan instrumen dikatakan valid dan tidak valid antara lain: 1) r hitung $>$ r tabel, maka instrumen yang digunakan dinyatakan valid. 2) r hitung $<$ r tabel, maka instrumen yang digunakan dinyatakan tidak valid. Menurut Sugiyono (2016:128) valid berarti data yang digunakan dan terkumpul terdapat kalimat yang sama terhadap data yang sudah teruji benar.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2010) dalam Sudarmin (2020) Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dan satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain, reliabilitas instrumen mencirikan tingkat konsistensi. Menurut Ghazali (2010:47) Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara pengukuran sekali saja dan uji statistik yang digunakan dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $> 0,60$.

3. Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis Regresi Linear Sederhana Menurut Sugiyono (2013) dalam Dwianto et al. (2019) Analisis ini digunakan untuk menganalisis secara statistik guna melakukan uji hipotesa penelitian terhadap data-data yang diperoleh antara lain. Analisis data akan dilakukan dengan menggunakan metode analisis Pendekatan Kuadrat Terkecil (Ordinary Least Square) dalam 21 rangka mengukur seberapa besar variabel bebas yang berhubungan dengan variabel terikat.

$$Y = a + bX$$

Sumber : Harsiti, dkk (2022:13)

Di mana:

Y = Kinerja karyawan

X = Gaya kepemimpinan

a = konstant

b = koefisien garis regresi.

4. Uji Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi (R²)

Menurut Safitri, W (2014:3) Koefisien korelasi, sering disimbolkan sebagai "r," yakni ukuran yang dipakai untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel-variabel. Menurut Sugiyono (2017:228) mengemukakan koefisien korelasi merupakan teknik korelasi yang digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data dari dua variabel tersebut adalah sama. Koefisien korelasi (r) dihitung menggunakan rumus berikut:

$$r = \frac{n\sum x.y - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n.\sum x^2 - (\sum x)^2)(n.\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Sumber : Indrawan & Kaniawati Dewi, (2020:82)

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden

X = Variabel independen

Y = Variabel dependen

$\sum X$ = jumlah Variabel independen

$\sum Y$ = jumlah Variabel dependen

Menurut Lestari et al. (2022:356) Nilai Kuat atau tidaknya hubungan antara kedua variabel dapat dilihat dari beberapa kategori koefisien korelasi mempunyai nilai $-1 \leq r \leq +1$ di mana :

1. Jika nilai $r > 0$, artinya terjadi hubungan linear positif, yaitu semakin besar nilai variabel X (independent), maka semakin besar pula nilai variabel Y (dependent).
2. Jika nilai $r < 0$, artinya terjadi hubungan linear negatif, makin kecil nilai variabel X (independent), maka semakin kecil nilai variabel Y (dependent).
3. Jika Nilai $r = 0$, artinya tidak ada hubungan sama sekali antara variabel X (independent) dengan variabel Y (dependent).
4. Jika nilai $r = 1$ atau -1 , artinya terjadi hubungan linear sempurna yaitu berupa garis lurus untuk r yang semakin mengarah angka 0, maka garis semakin tidak lurus.

5. Uji t (Uji Parsial)

Menurut Ghazali (2016) dalam Marlius & Pebrina (2022) Jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dalam penelitian ini untuk menguji pengaruh secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai/karyawan.

Kriteria uji t dalam penelitian ini adalah:

- Jika nilai probabilitas $> 0,05$, sehingga H_a diterima, maksudnya variabel independen tidak mempengaruhi secara individual terhadap variabel dependen.
- Apabila nilai probabilitas $<$ dari 0,05, maka H_a ditolak, ini maksudnya bahwa variabel independen mempengaruhi secara individual terhadap variabel dependen.

Pengujian parsial ini dilakukan guna untuk mengetahui dampak signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Menentukan formulasi Hipotesis

- a. $H_0 : b_1 = 0$ artinya, tidak ada pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).
- b. $H_a : b_1 \neq 0$ artinya, ada pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

2. Menentukan derajat kepercayaan 0,95 (95%) dengan deviasi 0,05 (5%).

3. Menentukan signifikansi

- a. Nilai signifikansi $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- b. Nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah merupakan gambaran identitas suatu individu. Penulis menyebar kuisioner sebanyak 14 responden diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan berdasarkan Pangkat/Golongan.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap 14 responden, diperoleh gambaran tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat terlihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	8	57%
2	Perempuan	6	43%
Total		14	100%

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.1 di atas dapat dilihat jenis kelamin laki-laki lebih banyak dari pada perempuan yaitu sebanyak 8 orang (57%) sisanya perempuan 6 orang (43%).

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 14 responden, diperoleh gambaran tentang karakteristik responden berdasarkan usia sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	31 - 40 Tahun	1	7%
2	41 - 50 Tahun	4	29%
3	51 - 60 Tahun	9	64%
Total		14	100%

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, menunjukkan bahwa mayoritas pegawai Kantor Kecamatan Lohia Kabupaten Muna berada pada usia 31- 40 tahun yaitu sebanyak 1 orang (7%) dan sisanya yaitu 4 orang (29%) berada pada usia 41-50 tahun dan 9 orang (64%) berada pada usia 51- 60 tahun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 14 responden, diperoleh gambaran tentang karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA/Sederajat	6	43%
2	Diploma (D-3)	1	7%
3	Sarjana (S1)	7	50%
Total		14	100%

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, menunjukkan mayoritas pegawai Kantor Kecamatan Lohia Kabupaten Muna dapat dilihat dari tingkat pendidikan SMA/Sederajat yaitu sebanyak 6 orang (43%) dan Diploma (D-3) yaitu sebanyak 1 orang (7%) sedangkan Sarjana (S1) yaitu sebanyak 7 orang (50%). Oleh karena itu tingkat pendidikan pegawai perlu ditingkatkan lagi, sebab tingkat pendidikan yang memadai para pegawai dapat memiliki kinerja yang lebih baik, karena mereka mempunyai pengetahuan dan kemampuan berpikir dan bertindak lebih baik.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 14 responden, diperoleh gambaran tentang karakteristik responden berdasarkan pangkat/golongan yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat/golongan

No	Pangkat/golongan	Jumlah	Persentase (%)
1	Golongan III	10	71%
2	Golongan II	4	29%
Total		14	100%

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat dideskripsikan bahwa pada umumnya responden berada pada tingkat kepangkatan golongan III yakni sejumlah 10 orang (71%) dan golongan II yakni berjumlah 4 orang (29%). Dalam kepegawaian daftar urutan kepangkatan merupakan suatu hal yang penting karena selain untuk keperluan promosi, juga kenaikan pangkat pegawai merupakan hasil penilaian kinerja pegawai. Artinya, ketika seorang pegawai akan naik pangkat kejenjang yang lebih tinggi, maka harus dinilai kinerjanya. Meskipun saat ini penelitian kinerja pegawai sebagai bahan pertimbangan pangkat/golongan belum sepenuhnya dilakukan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji Validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur instrumen apakah dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item yaitu mengkorelasikan skor tiap butir skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Kriteria yang digunakan untuk menentukan valid tidaknya pernyataan yang digunakan adalah sebagai berikut: Tingkat kepercayaan = 95% ($\alpha=5\%$), degree off freedom (df)=n-2=. 14-2=12, yaitu ditemukan $r_{tabel} = 0,5324$. Jika rhitung lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka elemen deklarasi dianggap valid, didapatkan hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.7. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Indikator	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	X ₁	0,815	0,5324	Valid
	X ₂	0,722	0,5324	Valid
	X ₃	0,663	0,5324	Valid
	X ₄	0,600	0,5324	Valid
	X ₅	0,794	0,5324	Valid
	X ₆	0,732	0,5324	Valid
	X ₇	0,794	0,5324	Valid
	X ₈	0,822	0,5324	Valid
	X ₉	0,724	0,5324	Valid
	X ₁₀	0,802	0,5324	Valid
Kinerja	Y ₁	0,783	0,5324	Valid
	Y ₂	0,756	0,5324	Valid
	Y ₃	0,665	0,5324	Valid
	Y ₄	0,661	0,5324	Valid
	Y ₅	0,723	0,5324	Valid
	Y ₆	0,626	0,5324	Valid
	Y ₇	0,801	0,5324	Valid
	Y ₈	0,851	0,5324	Valid
	Y ₉	0,630	0,5324	Valid
	Y ₁₀	0,783	0,5324	Valid

Sumber : Olah data peneliti 2024

Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan dari hasil angket,, maka uji reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan Program SPSS 30 dan memperoleh hasil sebagaimana dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.8 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Validitas Penelitian	Cronbach Alpha	Hasil
Gaya Kepemimpinan (X)	0.913	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.940	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 30 (2024)

Berdasarkan tabel 4.8 dari hasil uji reliabilitas di atas dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item pernyataan dalam kuesioner dapat dinyatakan reliabel karena nilai alphanya lebih besar 0,60. sehingga dapat dikatakan bahwa item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Dari hasil pengolahan model regresi linear sederhana menggunakan SPSS versi 30.0 for windows dapat dilihat sebagai berikut :

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.555	5.952		1.941	.076
	gaya kepemimpinan	.752	.131	.857	5.751	<.001

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Olah data SPSS 30.0

Berdasarkan hasil output diatas maka persamaan regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y = 11.555 + 0,752 X$$

Dari tabel coefficient di atas, maka nilai konstanta (a) sebesar 11.555 sedangkan nilai koefisien (b) sebesar 0,752. Berdasarkan persamaan dan hasil perhitungan SPSS tersebut dapat disimpulkan bahwa:

- Kostanta (a) sebesar 11.555 berarti jika Gaya kepemimpinan (X) memiliki nilai positif maka kinerja pegawai (Y) nilainya sebesar 11.555
- Variable Gaya kepemimpinan (X) dan kinerja (Y), maka nilai koefisien Gaya kepemimpinan (X) adalah 0,752. Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan variable (X) satu satuan maka variabel kinerja pegawai akan naik sebesar 11.555.

Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi (R2)

Tabel 4.9. Hasil Nilai Koefisien Kolerasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857 ^a	.734	.712	2.038
a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan				

Berdasarkan hasil perhitungan, nilai koefisien kolerasi yang menunjukkan keeratan hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lohia Kabupaten Muna maka dapat menggunakan tabel 4.10 berikut ini:

Tabel 4.10 Pedoman Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00-0.199	Sangat Rendah
0.20-0.399	Rendah
0.40-0.599	Sedang
0.60-0.799	Kuat
0.80-1.000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono(2013:184)

Pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,857. Dari nilai koefisien korelasi itu maka dapat disimpulkan bahwa adanya korelasi atau hubungan yang sangat kuat antara variabel gaya kepemimpinan dan variabel kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lohia Kabupaten Muna.

Berdasarkan uji determinasi (R2) pada tabel 4.10 di atas di jelaskan bahwa besarnya persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi atau Rsquare yang merupakan suatu hasil dari penguadratan r dari output tersebut diperoleh hasil koefisien determinasi sebesar 0,734 dengan ini mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (gaya kepemimpinan) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) adalah sebesar 73.4% sedangkan sisanya 26,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari variabel yang diteliti.

Hasil Uji t (Uji Parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan (X) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Dalam hasil pengujian ini sampel yang digunakan sebanyak 14 responden, sehingga pengujian uji t dengan $df = n-2$ atau $df = 12$ responden, dan tingkat signifikan (α) = 5% maka diperoleh ttable 2,1788. Hasil uji t menggunakan SPSS versi 30.0 for windows dapat dilihat sebagai berikut :

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.555	5.952		1.941	.076
	gaya kepemimpinan	.752	.131	.857	5.751	<.001

1. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan pada hasil pengujian di atas maka diketahui nilai thitung (5,751) > ttabel (2,178) dengan nilai Sig. 0,01 < 0,05. Maka dapat menunjukkan Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan metode regresi linear sederhana dapat digunakan untuk melihat masing-masing hubungan antara variabel bebas dan variabel terkait. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi ini telah valid. Dari hasil uji regresi sederhana bahwa gaya kepemimpinan (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) yang diajukan dengan nilai signifikan 0,001 < 0,05 dan nilai thitung = 5,751 > ttabel = 2,178, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Selain itu, nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,857 mengindikasikan adanya korelasi atau hubungan yang sangat kuat antara variabel gaya kepemimpinan dan variabel kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lohia, Kabupaten Muna.

Lebih lanjut, hasil perhitungan juga menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,734 ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (gaya kepemimpinan) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) adalah sebesar 73,4%. Sementara itu, 26,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti.

Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian variabel gaya kepemimpinan (X) dapat disimpulkan sebagai variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Lohia Kabupaten Muna.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Meta Dwi Lingga Sari (2018), M. Farid Noufal, S.E.,M.M (2020) dan Rika Elfara (2023) di mana dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Sektor Bandar Lampung.

• KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang sudah diajukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lohia Kabupaten Muna, yang dimana gaya kepemimpinan merupakan variabel X dan kinerja pegawai merupakan variabel Y maka penulis berkesimpulan bahwa:

1. Bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lohia Kabupaten Muna mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan.
2. Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi, dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang sangat erat terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lohia, Kabupaten Muna.
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lohia Kabupaten Muna, dari hasil pengelolaan data memiliki hasil yang linier artinya apabila semakin baik gaya kepemimpinan maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfian, & Susanti, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(2), 3–4.
- Andini, P. R. (2023). Pengaruh Konten Pada Official Akun TikTok Ruangguru Terhadap Prestasi Belajar Followers. *Janaloka : Jurnal Ilmu Komunikasi*, 1(1 Juni), 15.
- Darmawan, R. A., & Ridlwan Muttaqin. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survei Pada Divisi Pemasaran PT Fastrata Buana Cabang Cianjur). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2795–2805.
- D. Yuliana, M. Basri, & M. Yusuf. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Surya Madistrindo Tbk. Di Kota Kendari. *Business UHO: Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(1), 103.
- Rika Elfara (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Skripsi,.
- Fitria, S. E., & Ariva, V. F. (2019). Analisis Faktor Kondisi Ekonomi, Tingkat Pendidikan Dan Kemampuan Berwirausaha Terhadap Kinerja Usaha Bagi Pengusaha Pindang Di Desa Cukanggenteng. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(3), 197–208.
- Harsiti, Muttaqin, Z., & Srihartini, E. (2022). Penerapan Metode Regresi Linier Sederhana Untuk Prediksi Persediaan Obat Jenis Tablet. *JSiI (Jurnal Sistem Informasi)*, 9(1), 12–16.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hatidah Hatidah, & Agung Indriansyah. (2022). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Di Cv Mitra Celular Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 1(1), 179–189.
- Imelda, Imanuel Tarigan, & Syawaluddin. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Naga Hari Utama Medan. *Jurnal Bisnis Kolega*, 7(2), 30–39.
- Indrawan, B., & Kaniawati Dewi, R. (2020). Pengaruh Net Interest Margin (NIM) Terhadap Return on Asset (ROA) Pada PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat Dan Banten Tbk Periode 2013-2017. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 4(1), 78–87.
- Lucia Dian Aprilisa, E. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Komunitas Mari Mengabdikan. *Journal of Economics, Business, Management, Accounting and Social Sciences (JEBMASS)*, 1(8), 352–357.
- Lestari, L. S., Suroso, & Patricia, A. F. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Gardu Induk Haurgeulis PT. PLN (Persero) Kecamatan Haurgeulis Kabupaten Indramayu. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(3), 178–183.

- M. Farid Noufal, S.E., M. M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Sektor Bandar Lampung. *Jurnal Relevansi : Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 12–20.
- Marlius, D., & Pebrina, I. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kencana Sawit Indonesia. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 1218–1238.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mastutik, S. M. S. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Graha Sriwijaya Palembang. *Jurnal Manajemen*, 5(2), 1–19.
- Mulyono, H. (2018). Kepemimpinan (Leadership) Berbasis Karakter Dalam Peningkatan Kualitas Pengelolaan Perguruan Tinggi. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 3(1), 290–297.
- Rohma Nurlia (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Al-Ijarah Indonesia Finance Lampung. Skripsi (Vol. 11).
- Safitri, W, R. (2014). Analisis Korelasi Dalam Menentukan Hubungan Antara Kejadian Demam Berdarah Dengue Dengan Kepadatan Penduduk Di Kota Surabaya Pada Tahun 2012 - 2014. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 1(3), 1–9.
- Meta Dwi Lingga Sari (2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Palembang. Skripsi.
- Suciati, O. D., Hidayat, R., & Azizah, A. N. (2022). Analisis Kinerja Pegawai dalam Memberikan Pelayanan Administrasi di Kecamatan Majalaya Kabupaten Karawang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (Jmbi Unsrat)*, 9(2), 657–662.
- Sudarmin, M. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Asi. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Imam Bonjol*, 1(1), 11.
- Sukmarwati, A. (2013). Analisis Kinerja Pegawai di Kecamatan Gunung Pati. Analisis Kinerja Pegawai Di Kecamatan Gunungpati Kota Semarang, (Analisis), 1–8.
- Suprayitno, E., & Tahir, M. (2023). Manajemen dan Bisnis Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara. *Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 64–71.
- Trifena Towoliu, G., Dotulong, L. O., & Lumintang, G. G. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Serta Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Danpolitik Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Emba*, 11(3), 935–945.
- Utari, S., & Hadi, M. M. (2020). Gaya Kepemimpinan Demokratis Perpustakaan Kota Yogyakarta (Studi Kasus). *Jurnal Pustaka Ilmiah*, 6(1), 994.
- Wahyudi, W. (2022). Analisa Kepuasan Konsumen Terhadap Sistem Informasi Penjualan Tiket Konser Menggunakan Metode End User Computing Satisfaction (Eucs) Pada Website Motikdong.Com. *Akrab Juara : Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 7(4), 73.
- Wanasaputra, S., & Dewi, L. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Yayasan. *Performa: Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 2(4), 494–503.
- Yusra, Z., Zulkarnain, R., & Sofino, S. (2021). Pengelolaan Lkp Pada Masa Pendmik Covid-19. *Journal Of Lifelong Learning*, 4(1), 15–22.